ESTIMATES

Canadian Human Rights Tribunal

Performance Report

For the period ending
March 31, 2001

Canada

Improved Reporting to Parliament
Pilot Document

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2001

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/44-2001
ISBN 0-660-61670-X

Foreword

In the spring of 2000 the President of the Treasury Board tabled in Parliament the document "Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada". This document sets a clear agenda for improving and modernising management practices in federal departments and agencies.

Four key management commitments form the basis for this vision of how the Government will deliver their services and benefits to Canadians in the new millennium. In this vision, departments and agencies recognise that they exist to serve Canadians and that a "citizen focus" shapes all activities, programs and services. This vision commits the government of Canada to manage its business by the highest public service values. Responsible spending means spending wisely on the things that matter to Canadians. And finally, this vision sets a clear focus on results – the impact and effects of programs.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting of results through ministers to Parliament and citizens. Earlier this year, departments and agencies were encouraged to prepare their reports following certain principles. Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on results – benefits to Canadians – not on activities. It sets the department's performance in context and associates performance with earlier commitments, explaining any changes. Supporting the need for responsible spending, it clearly links resources to results. Finally the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

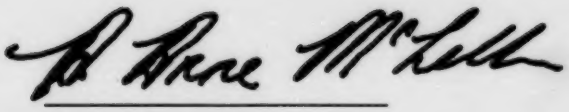
In performance reports, departments strive to respond to the ongoing and evolving information needs of parliamentarians and Canadians. The input of parliamentarians and other readers can do much to improve these reports over time. The reader is encouraged to assess the performance of the organization according to the principles outlined above, and provide comments to the department or agency that will help it in the next cycle of planning and reporting.

This report is accessible electronically from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site:
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp
Comments or questions can be directed to this Internet site or to:
Results Management and Reporting Directorate
Treasury Board Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario, Canada
K1A 0R5
Tel.: (613) 957-7167 – Fax: (613) 957-7044

Canadian Human Rights Tribunal

Performance Report

For the period ending March 31, 2001



Anne McLellan
Minister of Justice

Table of Contents

Chairperson's Message 1

Context 3
- Revised Operating Procedures 4
- Rules of Procedure 5
- Alternative Dispute Resolution 5
- Tribunal Workload 5

Performance Accomplishments 7
1. Provide a timely hearing and decision-making process 7
2. Produce well-reasoned decisions, consistent with the evidence and the law .. 9
3. Bring about changes to policies, regulations and laws made as a result of the Tribunal's decisions 10
4. Develop applications of innovative processes to resolve disputes 10
5. Ensure service that is satisfactory to members, the parties involved and the public 11
6. Improve equality of access 11
7. Improve public awareness and use of the Tribunal's public documents 11

Tribunal Decisions 13
- Decisions on the Law of Human Rights 13
- Judicial Review in the Federal Court — Selected Cases 15
- Pay Equity Tribunal Hearings 18

Annex 1: Financial Performance 21

Annex 2: Other Information 25

Chairperson's Message

The past year has been another busy one for the Canadian Human Rights Tribunal. The transition from the old Human Rights Tribunal to the restructured Canadian Human Rights Tribunal is now complete, and the new Tribunal is functioning smoothly.

The 1998 amendments to the *Canadian Human Rights Act* empowered the Tribunal Chairperson to develop rules of procedure. Draft rules were developed, and have been in use for approximately eighteen months. By all accounts, these rules are working well, and steps will be taken in the near future to formalize the rules through the regulatory process.

One of the most significant challenges for the Tribunal over the last year has been the significant increase in the number of cases referred for hearing by the Canadian Human Rights Commission. This increase in our case load has placed a significant burden on both the human and financial resources of the Tribunal. We have thus far been able to manage the increased workload within our existing budget. However, as our inventory of cases continues to increase, additional resources will be required if we are to be able to maintain the existing level of service to Canadians.

Anne L. Mactavish

Context

The Canadian Human Rights Tribunal (CHRT) is a quasi-judicial body that hears complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission (CHRC) and determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The purpose of the Act is to protect individuals from discrimination and to promote equal opportunity. The Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person has contravened the Act.

The Act applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, railways, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, and shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

As previously reported, the CHRT expected the transformations envisaged by Bill S-5 to take three years to realize. Implementation of a new structure and revised operating procedures has progressed more quickly than planned and appear to be meeting the needs of clientele. Operating procedures are reviewed and changes are made as required to ensure that those needs are always the first priority.

The passage of amendments to the CHRA in 1998 have provided for a more highly qualified Tribunal that is generating a more consistent body of decisions. As discussed later in this report, there has been a greater acceptance of the Tribunal's quasi-judicial interpretation of the CHRA by the reviewing courts as the courts become familiar with the new Tribunal. Eventually, confirmation from the courts will translate into increased certainty for complainants and respondents. The result will be a more timely, fair and equitable disposition of complaints and reduced cost to the justice system.

The Tribunal has made much progress over the last two years. However, it cannot rest on its accomplishments, but must look forward to new challenges and achievements.

The Canadian Human Rights Tribunal is a small, permanent organization, with up to 13 members and a full-time Chairperson and Vice-Chairperson. Both the Chairperson and Vice-Chairperson must have been members of a Canadian bar for at least 10 years, a requirement comparable to that imposed on appointees to the bench under the *Judges Act*. At present, in addition to the full-time positions, 10 part-time members serve on the Tribunal.

All members of the Tribunal are required to have expertise in and sensitivity to human rights issues. In addition, members attend regular meetings for training and briefing sessions on such topics as decision-writing techniques, evidence and procedure, and in-depth analysis of human rights issues. New members appointed to the Tribunal receive intensive training in Ottawa, including attendance at hearings as observers, before being assigned to cases. Throughout their three- or five-year terms, all Tribunal members are given opportunities for ongoing professional development.

The Tribunal's Registry is accountable for the resources allocated by Parliament. It plans and arranges hearings, acts as liaison between the parties and Tribunal members, and provides administrative support.

Organization Chart

Revised Operating Procedures

The Registry regularly monitors the cost and effectiveness of its procedures, making changes and improvements as required. The Tribunal is pleased with the progress made with its revised process and procedures over the past two years and feels confident that Canadians are equally satisfied with the level of service provided to them.

In the past two years, two significant operational changes have been instituted that dramatically improved service and allowed for a more efficient adjudication process. First, the Tribunal introduced new rules of procedure to reduce the time taken to begin the hearing process and to render decisions. Second, the use of pre-hearing questionnaires has reduced the time it takes for a hearing by one to three months. Questionnaires developed to provide sufficient information to schedule hearings can be completed within two to

four weeks. Previously, it took two to three months to arrange conference calls or meetings to obtain the information needed to set hearing dates. Conference calls can still be scheduled if necessary without affecting the hearing and disclosure dates established.

Rules of Procedure

Amendments to the CHRA in June 1998 gave the Tribunal Chairperson the authority to institute rules of procedure governing the conduct of Tribunal hearings. This jurisdiction extends to rules governing notice to parties, summons of witnesses, production and service of documents, pre-hearing conferences and the introduction of evidence.

Since their introduction in 1999, the rules have reduced operational problems related to disclosure and have facilitated the handling of legal and procedural motions. There have been no challenges to the rules, which indicates acceptance by those who use them; however, the Tribunal continually monitors the effects of the rules and adjusts them to provide the best possible service.

The Tribunal has referred to the current rules as "interim" to test their effectiveness before they are officially published in the *Canada Gazette*. Some minor adjustments have been made and members are now confident they meet the needs of all parties involved. On approval from the Regulatory Section of the Department of Justice, the rules will be published in the *Canada Gazette* as required by section 49.9(3) of the CHRA.

Alternative Dispute Resolution

In 1996, the Tribunal launched an alternative dispute resolution (ADR) project that made it possible to resolve complaints without a full hearing.

As indicated in earlier reports, the Tribunal had some concerns about the Tribunal's role in providing mediation. Not all cases should be mediated: some, because of their nature or complexity, require a full hearing and a comprehensive decision on the issues. Cases that are decided in open public hearings tend to set precedents and produce broad social benefits. Although mediation may serve individual complainants or respondents well, other people in similar situations fail to benefit because the settlement remains confidential. Early in 2000, the Tribunal placed its mediation program on hold pending a complete review of its mediation process. That review has been completed and for the reasons outlined in the next section of this report, the Tribunal has ceased its mediation services.

Tribunal Workload

There has been a dramatic increase in the number of tribunals appointed, from 15 in 1996 to 72 in 2000, with 106 projected for 2001.

In 1996 the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to employers with more than 100 employees. Employment Equity Review tribunals are assembled as needed from members of the Tribunal. The first was appointed in February 2000. Since then, three tribunals have been appointed. The sole mandate of Employment Equity Review tribunals is to conduct inquiries into human rights complaints and inquiries under the *Employment Equity Act*.

Table 1 below clearly identifies the most recent challenge facing the Tribunal: the Tribunal is committed to processing cases within one year but faces an unprecedented increase in case load. To date, it has managed to meet its time lines. However, the increase in numbers of cases is relatively recent and a number of cases are still in the system. Thus it may prove more and more difficult to maintain the current level of service.

To address this problem, the Tribunal completed an analysis of its capabilities based on existing resources. Additional resources are required. The Tribunal has now initiated steps to acquire additional financial and human resources. It is confident that if additional resources are approved, Canadians will continue to receive the same level of service as in the past.

Table 1

Tribunals Appointed, 1996–2001

	1996	1997	1998	1999	2000	2001 (Projected)	Totals
Human Rights tribunals appointed	15	23	22	37	70	100	267
Employment Equity tribunals appointed	0	0	0	0	2	6	8
Totals	15	23	22	37	72	106	275

Performance Accomplishments

Table 2

Canadian Human Rights Tribunal	
Planned Spending	$3,527,000.00
Total Authorities	*$3,697,075.00*
2000–2001 Actuals	**$2,871,657.00**

The stated mission of the CHRT is to provide Canadians with a fair and efficient public inquiry process for the enforcement of the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*.

The Tribunal has one main activity — to conduct public hearings and render decisions. Its principle goals in carrying out this responsibility are to conduct hearings as expeditiously and fairly as possible, and to render fair and impartial judgements that will stand up to the scrutiny of the parties involved and the courts. In other words, at the end of the day, whatever the result of a particular case, all parties should feel they were treated with respect and fairness.

The Tribunal's Report on Plans and Priorities, issued in March 2000, outlined seven strategic outcomes (formerly planned results) that would demonstrate progress in achieving these goals. This section reports on what we said we would do and what the results have been to date.

1. Provide a timely hearing and decision-making process

In January 1998, the Tribunal pledged to decrease the time to complete a case to 12 months from the date of referral to the release of a decision. While the average time to complete a case in 2000 was 223 days, well within the one-year target, the range of times varied widely. A large number of cases were settled without the need for a hearing. For cases requiring a full hearing and decision, the average time to close a case was 300 days, with almost one-third of these cases requiring in excess of one year to finalize. All cases will not be completed within the year, due to circumstances beyond the Tribunal's direct control, such as delays requested by the parties, Federal Court applications and the complexity of some cases. This will result in moderately higher time lines when those cases are closed. However, improved operating procedures and rules of procedure can help keep these cases to a minimum. The Tribunal will continue to monitor time lines.

Table 3

Time Lines 1995–2000 (Average Days to Complete Cases)						
From date of referral from CHRC	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**
Direction to parties	46	22	24	40	15	7
Pre-hearing process	117	95	105	123	73	35
Time for decision to be submitted from close of hearing	137	189	75	103	95	59
Total processing time	417	266	260	251	284	223

Note: The above chart represents the average number of days required to process cases. It shows a general decline in the time required to process and close case files, especially for the initial direction to the parties, which is the one area that is under direct control of the Tribunal.

However, a number of cases referred to CHRT in 2000 are still active, which means the time lines will be moderately higher with the closing of those cases.

The Tribunal's case management process has allowed it to schedule hearings as quickly as the parties are prepared to proceed. Currently, the Tribunal can hold a hearing on any issue within five days, and in some cases within 24 hours, after receiving a referral or a request for motion. However, consultations with clientele have shown that lawyers presenting cases before the Tribunal usually do not become involved in a case until after it is referred to the Tribunal from the CHRC. For the process to be meaningful and effective, parties must be given sufficient time to prepare complete, well-reasoned cases. New procedures incorporating questionnaires have allowed the scheduling process to be completed within four to six weeks after a case is referred from the Commission. It is unrealistic to expect the scheduling process can be improved further, since hearing dates are determined more by the availability of counsel than by the Tribunal. Hearings typically commence within three to five months after referral.

Interventions and procedural challenges are also common and can cause significant delays. For example, one case had been ongoing for three years because of interventions and procedural challenges, including applications to the Federal Court. As a result of a specific challenge to the Federal Court, the case was put on hold for 18 months while the court decided the issue. In the spring of 2000, the court allowed the Tribunal to continue. Again, in the fall of 2000 the Federal Court issued another ruling that forced the Tribunal to suspend all hearings involving private sector respondents. In the spring of 2001, the Federal Court of Appeal overturned this judgement to reactivate the cases. As a result, six to eight months were lost in the planning and conducting of some 25 cases. With these kinds of unplanned delays, it is not realistic to expect that all cases can be completed in a 12-month period. However, based on new operating procedures and some recent rulings from the courts, the Tribunal is cautiously optimistic that it can achieve this goal for the majority of cases, especially if more full-time members are to be appointed.

The Tribunal generally hears complex cases, often with national implications. Imposing tighter time constraints on such cases might exert undue pressure on the parties involved, thereby denying Canadians natural justice and the right to be heard.

We have not developed a perfect system that will allow for a more expeditious adjudication process. There may not be one. However, we will continue to review our procedures, listen to comments from our clientele and strive for a system that best meets the needs of Canadians.

2. Produce well-reasoned decisions, consistent with the evidence and the law

A review of legal developments over fiscal year 2000–01 prompts three general observations which will be briefly elaborated upon below.

In the wake of the original *Bell Canada* independence challenge of 1997–98, and due in part to the adoption of mediation, the Tribunal experienced a drop in the number of adjudications dealing with the merits of human rights complaints (as opposed to procedural and jurisdictional decision making). In 1999, only four cases were adjudicated. Since 1999, however, the trend has started to reverse: there were five adjudications in 2000 and six in fiscal year 2000–01; at least twelve are projected for fiscal year 2001–02. This is a welcome development, given that adjudication on human rights issues is the main purpose of the Tribunal.

Recent judgements of the Federal Court which reviews the Tribunal's human rights decisions also provide reasons for optimism. Of six judgements issued in 2000–01, all of them essentially upheld the Tribunal's decisions. It is difficult to say if this is a trend or not, given that of the six decisions subject to review, two were from 1995, one was from 1996 and three were from 1998. Nonetheless these results are encouraging. One cause for concern is that, in the judicial review of *HRDC v. Green*, the Federal Court overturned part of a Tribunal remedy on the basis that the CHRA does not allow the Tribunal to order damages as compensation for a successful complainant's legal costs. The Court will re-examine this issue in its judicial review of the legal costs ruling in *Nkwazi v. Corrections Canada*. At stake is the ability of a complainant to obtain independent legal representation (sometimes in the wake of the Commission's withdrawal from the case) with the expectation that, if the complaint is substantiated, legal fees will not erode damages awarded.

As has been noted, pre-emptive procedural and jurisdictional challenges — both before the Tribunal and in the Federal Court — have the capacity to forestall or derail the adjudication of human rights complaints. Such challenges raise concerns, given the public interest in the timely disposition of complaints and the exhortation in the CHRA that human rights proceedings be conducted as expeditiously and informally as fairness will allow. In this vein, it is encouraging to see that, of eight procedural/jurisdictional

challenges decided by the Federal Court in 2000–01, six were dismissed. This judicial trend gives effect to the principle that, barring special circumstances, review of interim rulings is to be discouraged; any objections can be dealt with, if necessary, in reviewing the Tribunal's final decision. While some procedural intervention did occur with respect to the Tribunal's handling of documents subject to Crown privilege, no stays of Tribunal proceedings were granted during fiscal year 2000–01.

3. Bring about changes to policies, regulations and laws made as a result of the Tribunal's decisions

A number of significant changes have occurred in 2000 as a direct result of the Tribunal's work. These include some important issues, notably:

— the Federal Court endorsed a Tribunal decision directing the federal government to adjust its testing policies for language assessment to accommodate those with hearing difficulties;

— the CBC was ordered to provide closed captioning for all of its programming within a specified period;

— Human Resources Development Canada was ordered to cease applying subsection 11(5) of the *Unemployment Insurance Act* to a special category of pregnant women and to allow them access to benefits previously denied; and

— numerous confidential settlements arrived at through mediation indirectly resulted in similar benefits being granted to other Canadians.

4. Develop applications of innovative processes to resolve disputes

This strategic outcome originally related to the provision of mediation services as an alternative to lengthy hearings. As outlined above, in the spring of 2000, the Tribunal suspended its mediation services. It has now completed a review of these services, which showed significant procedural changes would be needed to meet the needs of the parties while maintaining the integrity of the Act. Some changes were clearly beyond the Tribunal's mandate; others would have required additional resources to be approved by Treasury Board or Parliament. Meanwhile, the CHRC instituted similar services using private mediators in lieu of members. Its programme has been as successful as the Tribunal's, measured by the percentage of cases that reach settlement. Consequently, the parties' needs are still being served and financial savings are still being realized. Moreover, the Commission is carrying out a function that is within its mandate. As a result, the Tribunal has decided not to reinstate its mediation services until the Department of Justice has completed its review of the report by the *Canadian Human Rights Act* Review Panel, *Promoting Equality: A New Vision* (the La Forest Report).

5. Ensure service that is satisfactory to members, the parties involved and the public

As outlined above, the Tribunal completed a study of its mediation services in the past year. Generally, those surveyed found these services adequate, but pointed to some service delivery problems. Ultimately, the Tribunal has discontinued its mediation services.

With respect to our main mandate — conducting fair and impartial hearings — no formal studies or reviews have been conducted. However, informal feedback from clientele indicates Registry Services are meeting the needs of parties.

With regard to the planning and conduct of the hearing process, no complaints have been filed or registered on these activities. The Tribunal strives to be fair to all sides in a dispute and to ensure that they have equal opportunities to be heard throughout the planning of the proceedings and at the hearing itself.

One area in which the Tribunal does receive complaints is in relation to its Web site. Most are concerned with technical problems such as the design of the Web site, difficulty using the search engine, and the unavailability of certain documents or information online. As a small agency, the Tribunal does not have staff with expertise on Web design, but it takes all comments seriously. Accordingly, it plans to engage a consulting firm within the next year to re-evaluate the site and recommend how to improve this service.

6. Improve equality of access

The Tribunal is improving access to its office and information for disabled persons. A teletypewriter (TTY) system is being installed, and a new layperson's guide, together with other documents that explain the Tribunal's operations in plain language, will be available in Braille.

7. Improve public awareness and use of the Tribunal's public documents

Public interest in the Tribunal's Web site has almost doubled from an average of 800 visitors per week in 1998 to 300 visitors per day at present. This success demonstrates the importance the public places upon this service, which allows quick access to decisions and procedural rulings as well as to general information about the Tribunal and public documents such as annual and financial reports. We also received many e-mail inquiries, some in regard to cases and decisions and others to alert us to some technical problems with our site, as discussed above. The numbers of inquiries and site visitors have alerted us to the need to not only continue this valuable access point but to continue to improve it. To this end, we will work towards dedicating greater resources to site maintenance and to revamp the site to improve its usefulness and ease of access.

Tribunal Decisions

Decisions on the Law of Human Rights

Marinaki v. Human Resources Development Canada June 29, 2000

Ms. Marinaki alleged that her manager had harassed her based on her sex and ethnic origin. The Tribunal found that the confrontations between Ms. Marinaki and her manager arose from the latter's attempts to manage work-related issues, and that neither Ms. Marinaki's sex nor her ethnicity played any role in the conflict. While the manager's conduct during various confrontations was inappropriate, abusive, unprofessional and constituted poor management, it was not based on a prohibited ground of discrimination. Neither Ms. Marinaki's sex nor her ethnic origin was a factor in her manager's treatment of her.

Oster v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union August 9, 2000

Ms. Oster alleged that the respondent union had refused to send her to work as a cook/deckhand on a vessel on the basis of her sex. The Tribunal found that she had been discouraged from applying for the job in question because the vessel did not have separate sleeping accommodations for women. In the circumstances, however, there was no evidence that having a woman on board would force the other employees to accept sleeping accommodations with members of the opposite sex as a condition of employment; the shift schedule was such that Oster and her crew mates would not be using the sleeping quarters at the same time. In the absence of evidence of undue hardship, the complaint was upheld. However, given Ms. Oster's lack of experience, no lost wages were awarded, since she would not have obtained the job in any event.

Wachal v. Manitoba Pool Elevators September 27, 2000

Ms. Wachal was dismissed due to excessive absenteeism. She claimed that her absences were due to allergic and asthmatic reactions caused by renovations to the offices where she worked. Her complaint alleged discrimination on the basis of disability and a failure to accommodate her disability. However, the Tribunal did not find on the evidence that Ms. Wachal's absences were due to her disability. In particular, the Tribunal noted that there was no evidence that any of her co-workers had noticed her symptoms while she was at work. Furthermore, the medical certificates provided did not specifically indicate the nature of Ms. Wachal's illness. Finally, Ms. Wachal's absences generally fell at the end of each month when the office work load was at its highest. The Tribunal dismissed the complaint.

Vlug v. Canadian Broadcasting Corporation November 15, 2000

Mr. Vlug alleged that the CBC discriminated against him on the grounds of disability because it did not provide full captioning for the hearing impaired in its Newsworld and English-language network programming. The Tribunal acknowledged that the CBC was an organization under considerable financial stress, and that it had made significant progress in expanding its captioning. However, the CBC's explanations as to why full captioning was not possible were simply not credible. In particular, the CBC did not fully consider: (1) the amount of revenues to be realized from captioning sponsorships; (2) the possibility of requesting commercials for CBC programmes already captioned; and (3) the true cost of having centralized real-time captionists on stand-by for use by affiliated stations. The CBC has sought judicial review of this decision in the Federal Court.

Nkwazi v. Correctional Service Canada February 5, 2001

Ms. Nkwazi worked as a casual nurse in a regional psychiatric centre operated by Corrections Canada. The Tribunal found that a manager had advised Ms. Nkwazi to stay away from work to fulfill a non-existent "rest period" requirement in an effort to exclude her from participating in a staffing competition. The same manager had stated that Ms. Nkwazi's name was the cause of difficulties associated with providing her access to the centre's internal e-mail system. When Ms. Nkwazi complained about these actions, the centre decided not to renew her contract and took other retaliatory measures. The Tribunal concluded that management's actions with regard to the competition and the e-mail system were motivated by Ms. Nkwazi's race or colour; later events (while not discriminatory *per se*) flowed from these incidents. It ordered reinstatement of Ms. Nkwazi, reimbursement for lost wages and the issuance of an apology to her. It also ordered damages for hurt feelings and for wilful or reckless conduct.
In a related ruling dated March 29, 2001, the Tribunal ordered that Ms. Nkwazi's legal costs be reimbursed.

McAllister-Windsor v. Human Resources Development Canada March 9, 2001

The complainant's permanent medical condition (incompetent cervix) required her to stop working early in her pregnancy. She therefore used sickness benefits under the *Unemployment Insurance Act*. Once her child was born, the complainant received maternity benefits, but was denied parental benefits. The Tribunal found that by imposing a 30-week cap on all "special benefits" (sickness benefits, maternity benefits and parental benefits), the *Unemployment Insurance Act* discriminated against the complainant on the grounds of sex and disability. The only people who had their access to special benefits limited by the operation of the cap were pregnant women who had claimed sickness benefits and, in the complainant's case, her use of sickness benefits was due to her disability. This was unjustifiable, given the Employment Insurance fund's current surplus of around $29 billion. The department was ordered to cease applying the discriminatory

provision, but the order was suspended for a year to permit consultation and legislative reform.

Popaleni and Janssen v. Human Resources Development Canada March 9, 2001

The *Employment Insurance Act* (formerly the *Unemployment Insurance Act*) stipulates that a claimant may combine regular benefits (for lay-off etc.) with special benefits (for sickness leave/maternity leave/parental leave). However, there are restrictions: (1) where the regular benefit entitlement is longer than 30 weeks, the combined benefit entitlement cannot exceed the regular benefit entitlement; (2) where the regular benefit entitlement is 30 weeks or less, the combined benefit entitlement cannot exceed 30 weeks. The complainants claimed that this provision discriminated against them on the grounds of sex, and Ms. Popaleni also alleged family status discrimination. The Tribunal dismissed the complaints. It found that the complainants suffered the same consequences as male claimants who were entitled to both regular benefits and sickness/parental benefits. Similarly the legislation had the same effect on Ms. Popaleni as it did on any "non-parent" claimant who became ill and combined regular benefits with sickness benefits.

Table 4

Number of Cases Referred, 1993–2000

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
31	35	26	15	23	16	37	70

Note: The number of cases before the Canadian Human Rights Tribunal depends entirely on how many cases are referred by the Canadian Human Rights Commission. The reduction in cases from 1996 to 1998 was the result of changes to the CHRC's case referral process and the Federal Court decision by Justice McGillis in *CTEA et al. v. Bell Canada*, which temporarily prevented the Tribunal from taking on new cases. There appears to be a new pattern commencing in 1999 of CHRC sending more cases to the Tribunal.

Judicial Review in the Federal Court — Selected Cases

Green v. Treasury Board, Public Service Commission and Human Resources Development June 2, 2000 FCTD (Lemieux J.)

The Tribunal had found that the Treasury Board discriminated against Ms. Green on the basis of disability when it tested her potential for learning a second language, and — based on the test results — subsequently denied her access to French-language training. In the Tribunal's view, the testing methods unfairly evaluated Ms. Green's capabilities by focussing on limitations imposed by her auditory dyslexia, but ignoring compensatory strategies that she could use in an adapted learning setting.

The Court upheld the Tribunal's finding that ostensibly non-discriminatory tests applied to the general Public Service population had discriminatory adverse consequences on people with Ms. Green's disability. It also upheld the Tribunal's conclusion that the Treasury Board and Public Service Commission had not fulfilled their obligation to accommodate Ms. Green's disability. The Court agreed with the Tribunal that a new method for evaluating potential for learning a second language should be developed, and that Ms. Green should be promoted to the level she would have reached but for the discrimination. However, the Court set aside the Tribunal's award of compound interest on monetary damages and its award of legal costs to Ms. Green.

Cramm v. Canadian National Railway June 16, 2000 FCTD (Mackay J.)

When the Railway shut down in Newfoundland, Mr. Cramm's benefits were set out in a collective agreement which provided income maintenance benefits to those who had accumulated 96 months of service. In a given year, employees were allowed to include in their eligible service calculation certain absences of up to 100 days, provided they worked at least one day in that year. Because of an injury sustained on the job, Mr. Cramm was absent from the workplace for four years, which prevented him from accumulating the requisite 96 months for income maintenance. He alleged that the agreement was discriminatory and while the Tribunal upheld his complaint, the Review Tribunal dismissed it. The Review Tribunal found that the agreement treated Mr. Cramm no differently than any other employees who had lengthy absences.

In the Court's view, the Review Tribunal properly found that Mr. Cramm had not been treated any differently than any other individual or group who was absent for the same time as he for reasons set out in the agreement (*eg.* jury duty, injury, maternity leave *etc.*).

MacNutt v. Shubenacadie Indian Band May 24, 2000 FCA (Stone/Isaac/Sexton JJ.A.)

In this case, an Indian band had denied social assistance benefits to non-Aboriginal residents of the reserve. The Tribunal found that this constituted discrimination and had ordered that the band make these benefits available to the individuals in question. The Federal Court Trial Division upheld the Tribunal's decision.

The Court of Appeal also upheld the Tribunal's decision, and refused to accept the band's constitutional arguments. In particular, the Court noted that the band could not invoke interpretive provisions of the *Charter of Rights and Freedoms* to contest the Tribunal's ruling, since the complainants themselves had not relied on the equality provisions of the Charter. Finally, the Court held that the fact that social assistance programs are usually administered by the provinces was not enough to remove the matter from federal jurisdiction, since Parliament has the constitutional authority to legislate with regard to Aboriginal persons.

Bell Canada v. C.T.E.A., C.E.P., Femmes-action and C.H.R.C. November 2, 2000 FCTD (Tremblay-Lamer J.), reversed: May 24, 2001 FCA (Stone/Létourneau/Rothstein JJ.A.)

Bell Canada was the respondent in an equal pay complaint before the Tribunal. Bell challenged the Tribunal's jurisdiction to hear the case on the grounds that the Tribunal did not possess the requisite institutional independence and impartiality. In particular, two deficiencies in the CHRA were identified: (1) the Tribunal is bound by guidelines issued by the CHRC, a litigant before the Tribunal, and (2) members of the Tribunal whose terms expire cannot complete their outstanding cases without the approval of the Chairperson. The Tribunal dismissed Bell's arguments, ruling that these features of the legislation did not undermine the Tribunal's independence and impartiality.

On judicial review, the Federal Court Trial Division disagreed. It found that the Tribunal did not appear impartial, given the Commission's power to pass guidelines dictating how the Tribunal was to interpret the Act. Furthermore, it appeared that members who were ultimately dependent on the Chairperson's approval for the extension of their terms could not be expected to decide cases independently.

On appeal, however, the Federal Court of Appeal reversed the decision of the Trial Division. The Court noted first, as general considerations, that the Tribunal did not wield punitive powers, that no constitutional challenge had been made to the statute and that any guidelines passed by the Commission were subject to Parliamentary scrutiny. It then found that the statutory changes of 1998 no longer rendered the guidelines binding on the Tribunal in a 'particular case' but only in a 'class of cases,' which has a general application, less likely to give rise to a reasonable apprehension of institutional bias. As for the argument that the powers of the Commission were problematic in that its quasi-prosecutorial role and its role in setting guidelines overlapped, the Court found that these functions were exercised separately and apart from one another, alleviating any implications of bias.

With respect to the power of the Chairperson to extend the term of any member of the Tribunal whose appointment had expired during an inquiry until that inquiry had concluded, the Court found that this power was not fatal to the institutional independence of the Tribunal. It noted that the Chairperson herself cannot be capriciously removed from office because of decisions made by her in the administration and operation of the Tribunal. Additionally, if the Chairperson abuses her power in extending or refusing to extend the appointment of a Tribunal member for reasons wholly extraneous to the proper administration of the Tribunal, her decision would be reviewable pursuant to section 18.1 of the *Federal Court Act*. Finally, the Court reiterated that the Tribunal's powers are remedial, not punitive, and thus the requirements of fairness are less stringent.

Bell Canada sought leave to appeal to the Supreme Court of Canada on August 20, 2001.

Table 5

Judicial Review of Tribunal Decisions, 1997–2000*					
	1997	**1998**	**1999**	**2000**	**Total**
Cases referred to the Tribunal	23	22	37	70	152
Decisions rendered†	9	8	4	6	27
Decisions challenged					
• **upheld**	1	6	0	0	7
• **overturned**	0	0	0	0	0
• **withdrawn**	3	2	0	0	5
• **still pending**	0	0	1	3	4
• **total**	4	8	1	3	16

* *As discussed elsewhere in this report, the courts are more frequently endorsing the work of the Tribunal.*

† *The cases included in this entry are those for which the Tribunal wrote and submitted a final judgement. They do not include complaints that were withdrawn or settled by mediation.*

Pay Equity Tribunal Hearings

Pay equity cases occupy a large share of the Tribunal's total hearing days. This continued despite the adjournment of two of the cases as a result of Bell Canada's challenge before the Federal Court.

The longest-running Tribunal case still in hearings is *Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post,* which has heard 348 days' worth of evidence and arguments since 1992. In 1999, the complainants rested their case and the respondents began presenting. However, the proceedings were adjourned in November 2000 as a result of the Federal Court Trial Division decision in the Bell Canada case, leaving a total of 19 hearing days for the year. It is expected that reply evidence will commence by the end of 2001, followed by final arguments.

Requests for judicial review of preliminary procedural or jurisdictional matters for pay equity cases are common and 2000 was no exception. Most notable was Bell Canada's challenge of the Tribunal's jurisdiction to hear the case in *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA), Communications Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action v. Bell Canada.* Previously, Bell's Federal Court application challenging the adequacy of the Commission's investigation into the complaint had been granted, quashing the referral of the case to the Tribunal. In November 1998, the Federal

Court of Appeal reversed the lower court's decision and referred the case back to the Tribunal. In 2000, 38 hearing days took place before the Federal Court Trial Division decision in November (please see page 17) caused the proceedings to be further delayed. Now that the Federal Court of Appeal has reversed the Trial Division's decision, this case is scheduled to recommence in the fall of 2001.

A third wage discrimination case, *Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Government of the Northwest Territories,* began hearings on preliminary motions in 1998. Since the case's referral to the Tribunal in 1997, many motions have been brought by the parties on preliminary procedural and jurisdictional matters, and there have been several requests for judicial review of the Tribunal's rulings on those motions. The hearings in this case were not directly affected by the Bell Canada challenge and thus continued for 47 days during 2000. It was expected that the PSAC and the complainant would close their cases in early 2001, at which point the hearings would stop until the Federal Court of Appeal ruled on the Bell Canada case. As their cases were not closed, the hearings continued and have been scheduled for the remainder of 2001.

These high-profile cases underscore the challenges inherent in building a new body of case law. Because pay equity case law is still in its infancy and because the stakes are so high, many of these cases will likely take years to resolve, with obvious implications for the Tribunal's workload.

Annex 1: Financial Performance

The Tribunal spent less than it was allotted in 2000–01. The total lapsed funding for the Tribunal in fiscal year 2000–01 was approximately $825,000.

Firstly, funding for pay equity cases lapsed. The Federal Court judgement in November 2000 interrupted the hearings, with the result that spending on two of these cases immediately came to an end for the remainder of the fiscal year. As a condition of its approval of funding for the pay equity cases, Treasury Board had stipulated that funding be used only in support of those individual cases.

Secondly, there was a funding lapse in the Tribunal's main reference levels. Again, this was partially a result of the Federal Court judgement, where complaints against private sector employers were placed in abeyance for the remainder of the fiscal year. Cases involving public sector respondents were allowed to proceed.

Prudent planning by management has also had a positive effect on Tribunal spending. In 2000–01, 70.3 percent of the Tribunal's operating funds were spent on hearings, while 17.3 percent of funds were allocated to corporate services and 9.5 percent to the registrar (executive and legal). Information technology accounted for 3.8 percent of the total.

Financial Summary Tables

The following tables apply to the Tribunal:

1. Summary of Voted Appropriations

2. Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

3. Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Financial Table 1

Financial Requirements by Authority (in millions of dollars)

Vote		2000–01 Planned Spending	2000–01 Total Authorities	2000–01 Actual
Canadian Human Rights Tribunal				
30	Operating expenditures	3.4	3.6	2.8
(S)	Contributions to employee benefits	0.1	0.1	0.1
Total Department		3.5	3.7	2.9

Total Authorities are Main Estimates plus Supplementary Estimates plus other authorities.

Financial Table 2

Departmental Planned versus Actual Spending (in millions of dollars)			
	2000–01		
Business Lines	Planned	Total Authorities	Actual
Canadian Human Rights Tribunal			
FTEs	17	17	17
Operating	3.5	3.7	2.9
Capital	—	—	—
Voted Grants and Contributions	—	—	—
Subtotal: Gross Voted Expenditures	3.5	3.7	2.9
Statutory Grants and Contributions	—	—	—
Total Gross Expenditures	3.5	3.7	2.9
Less:			
Respendable Revenues	—	—	—
Total Net Expenditures	3.5	3.7	2.9
Other Revenues and Expenditures			
Non-respendable Revenues	(—)	(—)	(—)
Cost of services provided by other departments	0.5	0.5	0.6
Net Cost of the Program	4.0	4.2	3.5

Financial Table 3

Historical Comparison of Departmental Planned versus Actual Spending (in millions of dollars)

	2000–01				
	Actual 1998–99	Actual 1999–00	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Canadian Human Rights Tribunal	2.2	3.9	3.5	3.7	2.9
Total	2.2	3.9	3.5	3.7	2.9

Total Authorities are Main Estimates plus Supplementary Estimates plus other authorities.
Note: Special one-time funding approvals were provided to the Tribunal for the implementation of Bill S-5 in 1999–00.

Annex 2: Other Information

Contacts for Further Information and Web Site

Michael Glynn, Registrar
Canadian Human Rights Tribunal
473 Albert Street
Suite 900
Ottawa, Ontario
K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707
Fax: (613) 995-3484

e-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Web site: www.chrt-tcdp.gc.ca

Legislation and Associated Regulations Administered

The appropriate Minister is responsible to Parliament for the following Acts:

Canadian Human Rights Act (R.S. 1985, CH–6, amended)
Employment Equity Act (Bill C–64, given assent on December 15, 1995)

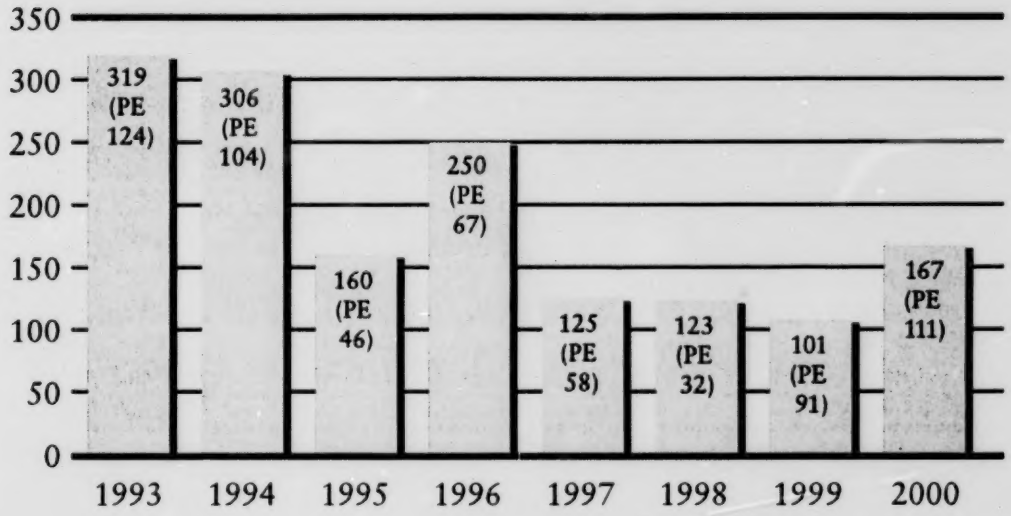
Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports

The following documents can be found on the Tribunal's Web site:

Annual Report (1998, 1999 and 2000)
Report on Plans and Priorities (2001–2002 Estimates)
Rules of Procedure

Overview Statistics

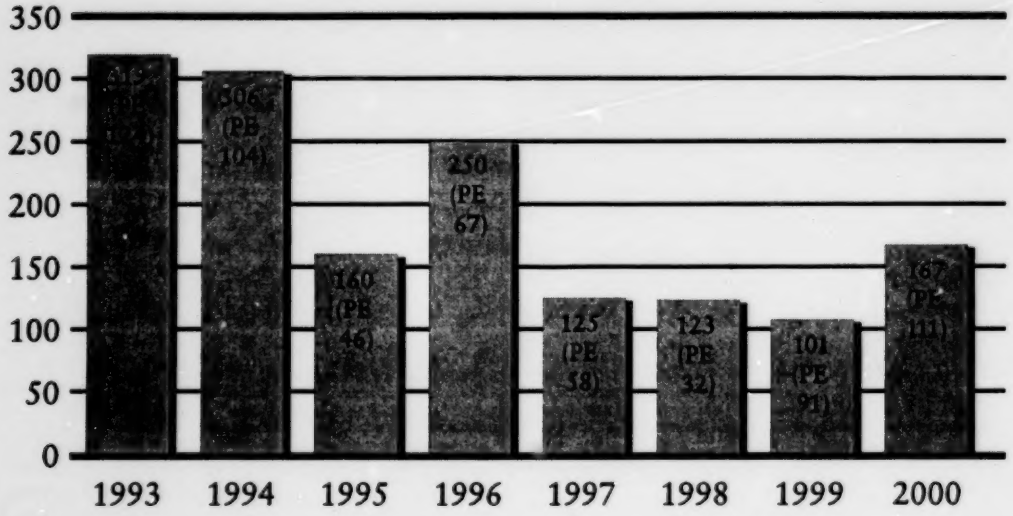
Figure 1. Number of Hearing Days per Year



Note: "PE" represents pay equity cases and includes *PSAC* v. *Treasury Board*, *PSAC* v. *Canada Post Corporation*, *CTEA et al.* v. *Bell Canada* and *PSAC* v. *Government of the Northwest Territories*.

Overview Statistics

Figure 1. Number of Hearing Days per Year



Note: "PE" represents pay equity cases and includes *PSAC* v. *Treasury Board*, *PSAC* v. *Canada Post Corporation*, *CTEA et al.* v. *Bell Canada* and *PSAC* v. *Government of the Northwest Territories*.

Figure 2. Average Cost per Case by Ground

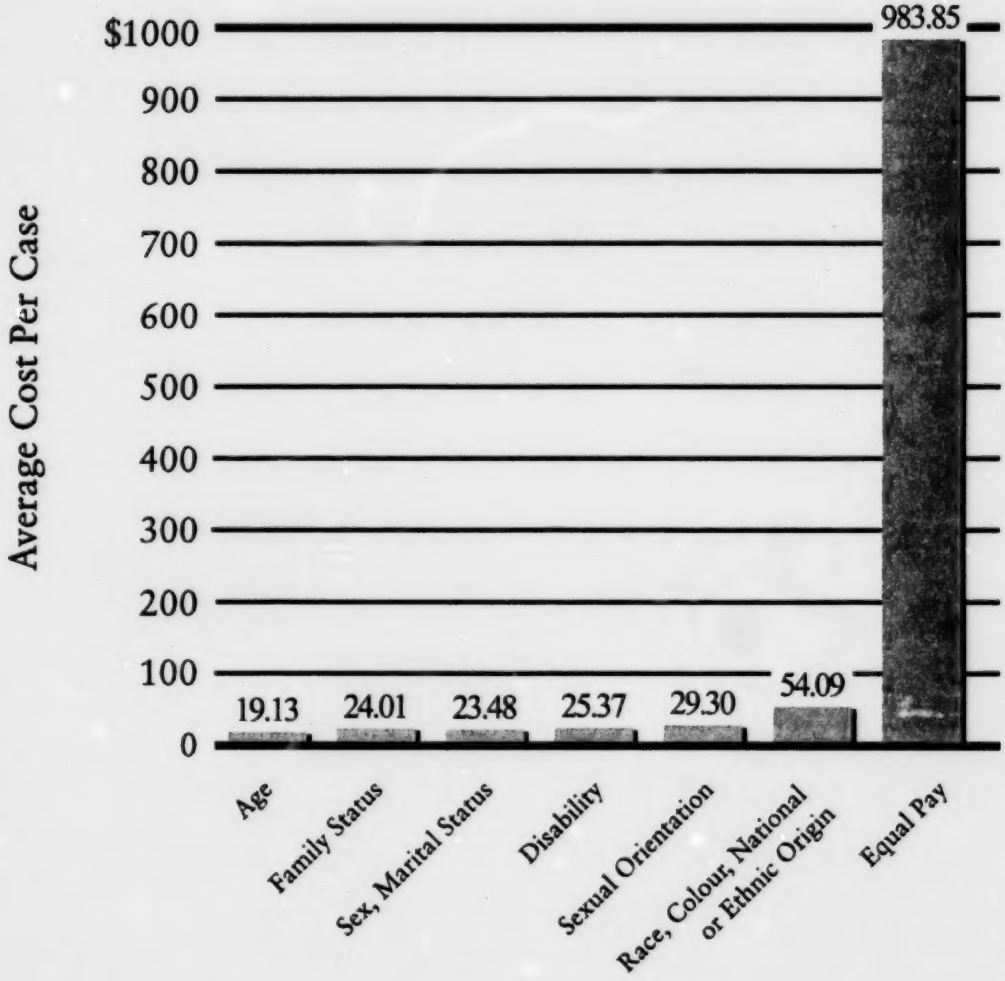
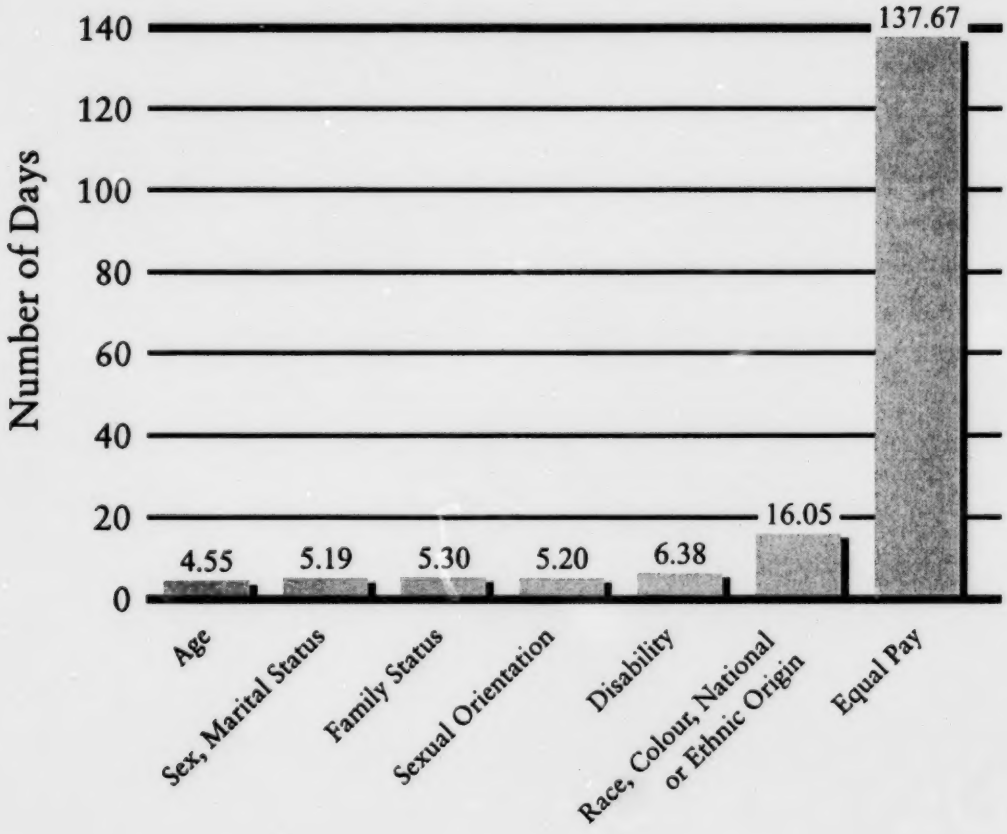


Figure 3. Average Number of Days per Case by Ground



BUDGET DES DÉPENSES

Tribunal canadien des droits de la personne

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2001

Canada

Présentation améliorée des rapports au Parlement
Document pilote

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2001

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

No de catalogue BT31-4/44-2001
ISBN 0-660-61670-X

Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* : *Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

En ce début de millénaire, l'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'est engagé à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les retombées et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Plus tôt cette année, les ministères et les organismes ont été invités à rédiger leurs rapports en appliquant certains principes. Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats, soit les avantages dévolus aux Canadiens et Canadiennes, plutôt que sur les activités. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte et le rattacher aux engagements antérieurs, tout en expliquant les écarts. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer clairement les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires et des Canadiens et Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes précités et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification.

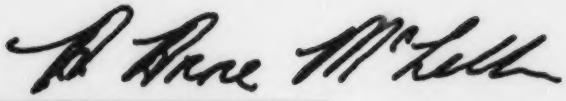
Le présent rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante :
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp
Les observations ou les questions peuvent être adressées directement au webmestre de ce site Web ou à l'organisme suivant :

Direction de la Gestion des résultats et des rapports
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
Téléphone : (613) 957-7167 – Télécopieur : (613) 957-7044

Tribunal canadien des droits de la personne

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant le 31 mars 2001



Anne McLellan
Ministre de la Justice

Table des matières

Message de la présidente 1

Contexte 3
Procédures de fonctionnement révisées 5
Règles de procédure 5
Règlement extrajudiciaire des différends 6
Indicateurs de la charge de travail du Tribunal 6

Attentes et résultats en matière de rendement 9
1. Offrir un processus d'audience et de prise de décision opportun 9
2. Rendre des décisions éclairées qui correspondent à la preuve et au droit 11
3. Modifier les politiques, les règlements et les lois par suite de décisions du Tribunal 13
4. Élaborer des applications de processus novateurs pour résoudre les différends 13
5. Assurer un service satisfaisant pour les membres, les parties concernées et le public 14
6. Tendre vers l'égalité d'accès 14
7. Documents publics du Tribunal : augmenter l'intérêt du public et l'usage qu'il fait de ces documents 15

Décisions du Tribunal 17
Décisions du Tribunal relatives à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* 17
Causes choisies - révision judiciaire en cour fédérale 20
Audiences des tribunaux d'équité salariale 23

Annexe 1 : Rendement financier 25

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires 29

Message de la présidente

L'année écoulée a été une autre année occupée pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Le passage de l'ancien Tribunal des droits de la personne à la nouvelle structure que constitue le Tribunal canadien des droits de la personne est désormais terminé. Le fonctionnement du nouveau Tribunal s'effectue en douceur.

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1998 ont habilité la présidente du Tribunal à élaborer des règles de procédure. Nous avons élaboré de nouvelles règles, qui sont désormais en vigueur depuis environ 18 mois. Au dire de tous, ces règles sont efficaces. Nous prendrons des mesures prochainement pour officialiser ces règles par la voie du processus réglementaire.

L'un des plus grands défis qu'a dû relever le Tribunal au cours de la dernière année a été l'importante augmentation du nombre de causes renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne. Cette augmentation a imposé un lourd fardeau au Tribunal sur le plan des ressources humaines et financières. Jusqu'à ce jour, nous avons été en mesure de gérer cette augmentation de la charge de travail dans le cadre de notre budget actuel. Cependant, à mesure que l'inventaire des causes continuera d'augmenter, des ressources additionnelles seront nécessaires pour maintenir le niveau actuel des services que nous dispensons aux Canadiennes et aux Canadiens.

Anne L. Mactavish

Contexte

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui entend les plaintes de discrimination que lui renvoie la Commission canadienne des droits de la personne et qui décide si les activités faisant l'objet d'une plainte contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). La Loi vise à protéger les personnes contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal est la seule entité qui peut décider sur le plan juridique si une personne a contrevenu à la Loi.

La Loi s'applique aux ministères et aux organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux sociétés de chemin de fer, aux transporteurs aériens, aux organismes de télécommunication et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du grand public. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou la situation de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondées sur le sexe incluent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent au sein d'un même établissement des fonctions équivalentes.

Comme nous en avions déjà fait part, le Tribunal s'attendait à ce que les transformations qui devaient découler de l'adoption du projet de loi S-5 prennent environ trois ans à se réaliser. Celles-ci ont été réalisées plus rapidement que nous ne l'avions prévu. La nouvelle structure et les procédures de fonctionnement révisées semblent répondre aux besoins de notre clientèle. Nous révisons constamment les procédures et les modifions, quand il y a lieu, pour nous assurer que ces besoins constituent toujours notre grande priorité.

L'adoption, en 1998, des modifications à la LCDP a ouvert la voie à un Tribunal plus compétent qui produit un ensemble de décisions plus homogène. Comme nous le mentionnons plus loin dans le présent rapport, les cours de révision continuent de se familiariser avec le nouveau Tribunal et font preuve d'une plus grande reconnaissance de son travail. Éventuellement, la confirmation de nos décisions par les cours se traduira par une plus grande certitude chez les parties plaignantes et intimées relativement à notre interprétation quasi judiciaire de la LCDP. Dans la plupart des cas, cela entraînera un traitement plus rapide et équitable des plaintes ainsi qu'une réduction des coûts pour le système judiciaire.

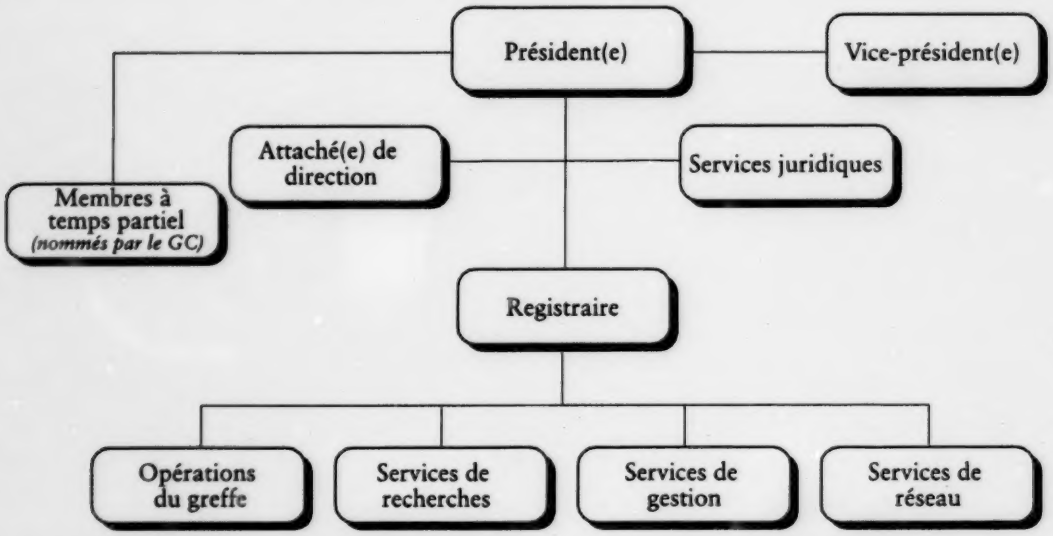
Nous avons fait des progrès au cours des deux dernières années. Nous ne devons toutefois pas nous contenter de ce que nous avons accompli. Nous devons plutôt nous concentrer sur ce que nous pouvons encore réaliser.

Le Tribunal canadien des droits de la personne est une organisation permanente de petite taille. Il compte jusqu'à 13 membres en plus d'une présidente et d'une vice-président permanents. Les personnes qui occupent la présidence et la vice-présidence doivent avoir été membres d'un barreau canadien durant au moins 10 ans, une exigence comparable à celle que la *Loi sur les juges* impose aux personnes nommées juges. En plus des postes occupés à temps plein, le Tribunal compte actuellement 10 membres à temps partiel.

Tous les membres du Tribunal doivent posséder des compétences et une sensibilité à l'égard des questions relatives aux droits de la personne. Les membres assistent à des rencontres régulières qui constituent des séances de formation et d'information sur des sujets comme les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure et l'analyse approfondie des questions relatives aux droits de la personne. Les nouveaux membres nommés au Tribunal participent à des séances de formation intensives à Ottawa ainsi qu'à des audiences, à titre d'observateurs, avant leur première affectation à une cause. Au cours de leur mandat de trois ans ou de cinq ans, tous les membres du Tribunal ont accès à des possibilités de perfectionnement professionnel.

Le Greffe du tribunal doit rendre compte des ressources allouées par le Parlement. Il planifie et prend les dispositions en ce qui concerne les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et offre à ces derniers le soutien administratif dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités.

Organisation du Tribunal



Procédures de fonctionnement révisées

Le Greffe surveille régulièrement le coût et l'efficacité de ses procédures et y apporte des changements et des améliorations au besoin. Le Tribunal est satisfait des progrès accomplis au cours des deux dernières années. Il est confiant que les Canadiennes et les Canadiens sont, eux aussi, satisfaits de la qualité du service qui leur est offert.

Au cours des deux dernières années, nous avons institué deux changements importants au fonctionnement qui ont considérablement amélioré notre service auprès des parties et qui ont ouvert la voie à un processus judiciaire plus efficace. Premièrement, le Tribunal a introduit de nouvelles règles de procédure pour réduire le temps qu'il faut pour entreprendre les audiences et rendre des décisions. Deuxièmement, nous avons modifié nos procédures préalables à l'audience à l'aide de questionnaires. Ceux-ci peuvent être remplis dans une période de deux à quatre semaines et nous procurent assez de renseignements pour planifier les audiences. Antérieurement, il fallait une conférence téléphonique ou une rencontre de planification pour obtenir les renseignements nécessaires pour établir les dates des audiences. Cela exigeait entre deux à trois mois. Lorsqu'une conférence téléphonique est nécessaire, il est possible de la planifier sans affecter les dates d'audience et de divulgation de la preuve déjà prévues.

Règles de procédure

Les modifications apportées à la LCDP en juin 1998 ont donné à la présidente du Tribunal le pouvoir d'instituer des règles de procédure pour régir la conduite des audiences du Tribunal. Cette compétence s'étend aux règles qui régissent l'émission des avis aux parties, l'assignation des témoins, la production et la signification de documents, les conférences préalables aux audiences et la présentation de la preuve.

Depuis leur introduction en 1999, les règles ont réduit les problèmes de fonctionnement reliés aux questions de la divulgation et ont facilité le traitement des requêtes portant sur la loi et sur les procédures. Il n'y a pas eu de contestations des règles, ce qui peut indiquer que les personnes qui y recourent les acceptent. Nous n'en continuons pas moins de surveiller leurs effets et nous les adapterons, au besoin, pour offrir le meilleur service possible à notre clientèle.

Nous avons présenté les règles actuelles comme étant provisoires. Nous voulions en tester l'efficacité avant de les publier officiellement dans la *Gazette du Canada*. Après deux ans et demi, nous y avons apporté certains ajustements mineurs et nos membres sont confiants qu'elles répondent entièrement aux besoins des parties qui comparaissent devant nous. Au cours de l'année prochaine, avec l'approbation du ministère de la Justice, section de la Réglementation, les règles seront publiées dans la *Gazette du Canada* comme l'exige le paragraphe 49.9(3) de la LCDP.

Règlement extrajudiciaire des différends

En 1996, le Tribunal a mis en œuvre un nouveau projet de règlement extrajudiciaire des différends qui permettait de trouver une solution aux plaintes sans passer par une audience complète.

Comme nous l'avons mentionné dans des rapports précédents, nous avons des réserves au sujet du rôle du Tribunal en matière de médiation. Tous les cas ne peuvent faire l'objet d'une médiation : certains, en raison de leur nature ou de leur complexité, exigent une audience complète et une décision globale sur les enjeux. Les causes dans lesquelles le Tribunal rend des décisions tendent à établir des précédents et peuvent avoir de vastes conséquences sociales. Bien que la médiation puisse bien servir toute partie plaignante ou toute partie intimée, les autres personnes qui vivent des situations semblables n'en tirent pas avantage parce que le règlement demeure confidentiel. Tôt en 2000, le Tribunal a suspendu son programme de médiation dans l'attente d'un examen complet de celui-ci. Cet examen est maintenant terminé et, pour les raisons soulevées plus loin dans ce rapport, le Tribunal a mis fin à ses services de médiation

Indicateurs de la charge de travail du Tribunal

Il y a eu une augmentation extraordinaire du nombre de tribunaux désignés. De 15 tribunaux en 1996 à 72 en 2000, ce nombre devrait atteindre les 106 pour l'année 2001.

En 1996, les responsabilités du Tribunal ont été élargies de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Celle-ci vise les employeurs qui ont plus de 100 employées et employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont formés selon les besoins et constitués de certains membres du Tribunal canadien des droits de la personne. Le premier tribunal d'équité en matière d'emploi a été constitué en février 2000. Depuis, trois tribunaux ont été constitués.

Le seul mandat du Tribunal consiste à tenir des instructions relativement aux plaintes en matière de droits de la personne et en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le tableau 1 ci-après indique clairement le défi lancé récemment au Tribunal. Malgré l'augmentation sans précédent du nombre de causes à traiter, celui-ci est déterminé à respecter l'échéance d'un an qu'il s'est donné pour leur traitement. À ce jour, nous avons réussi à le faire. Cependant, l'augmentation du nombre des causes est relativement récente et certaines d'entre elles sont toujours dans le système. Il peut donc s'avérer de plus en plus difficile de maintenir le niveau actuel de service.

Pour résoudre ce problème, le Tribunal a effectué une analyse de ses capacités en se fondant sur ses ressources existantes. Des ressources additionnelles sont nécessaires. Le Tribunal a enclenché le mécanisme pour obtenir des ressources financières et humaines additionnelles. Nous avons confiance qu'avec l'approbation de ces nouvelles ressources,

les Canadiennes et les Canadiens continueront de recevoir le niveau de service offert dans le passé.

Tableau 1

Tribunaux désignés de 1996 à 2001							
	1996	1997	1998	1999	2000	2001 (prévu)	Total
Tribunaux désignés	15	23	22	37	70	100	267
Tribunaux d'équité en matière d'emploi désignés	0	0	0	0	2	6	8
Total	15	23	22	37	72	106	275

Attentes et résultats en matière de rendement

Tableau 2

Tribunal canadien des droits de la personne	
Dépenses prévues	3 527 000 $
Autorisations totales	*3 697 075 $*
Dépenses réelles 2000-2001	**2 871 657 $**

Voici notre énoncé de mission :

Offrir aux Canadiens et aux Canadiennes un processus d'examen public juste et efficient en matière d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Le Tribunal a un but, une mission, autrement dit, un secteur d'activité : tenir des audiences publiques et rendre des décisions. Notre but principal, dans l'accomplissement de notre mission, consiste à tenir des audiences aussi rapidement et équitablement que possible et à rendre des jugements justes et impartiaux qui résistent à l'examen minutieux des parties et des cours. Nous voulons nous assurer qu'en définitive, quel que soit le résultat de la cause, toutes les parties ont l'impression d'avoir été traitées avec respect et équité.

Dans notre Rapport sur les plans et les priorités, publié en mars 2000, nous avons dit que nous chercherions à atteindre sept objectifs stratégiques. Voici une fiche de rendement relative à ce que nous avons accompli par rapport à ce que nous avons dit que nous ferions. Elle montre les résultats obtenus à ce jour.

1. Offrir un processus d'audience et de prise de décision opportun

En janvier 1998, nous avons pris l'engagement de ramener à 12 mois le temps nécessaire pour terminer une cause, et ce, à partir du moment de son renvoi au Tribunal jusqu'au moment de la présentation de sa décision. Bien que les chiffres pour 2000 montrent que les causes se sont terminées en moyenne en 223 jours, de nombreuses causes se sont réglées sans passer par une audience. Pour ce qui est des causes qui ont nécessité une audience complète et une décision, le nombre moyen de jours pour traiter définitivement la cause est de 300. Dans 33 p. 100 des cas, il a fallu plus d'un an pour les compléter. Toutes les causes ne se termineront pas à l'intérieur d'une année pour des raisons hors du contrôle du Tribunal telles que les délais demandés par les parties, les requêtes présentées

à la Cour fédérale et la complexité de certaines d'entre elles. Nous souhaitons garder ces causes à un nombre minimum. Le Tribunal continue également de surveiller l'opportunité du processus.

Tableau 3

Schéma chronologique 1995-2000 (jours moyens)						
Date de renvoi de la Commission	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**
Directives aux parties	46	22	24	40	15	7
Procédure préalable à l'audience	117	95	105	123	73	35
Temps passé entre la fin de l'audience et la présentation de la décision	137	189	75	103	95	59
Durée totale du traitement	417	266	260	251	284	223

Remarque : Le schéma ci-dessus représente le nombre moyen de jours nécessaires au Tribunal pour traiter les causes. Tel qu'il le démontre, il y a eu une diminution générale de la durée du traitement par le Tribunal avant de fermer ses dossiers, plus particulièrement du côté des premières directives aux parties, qui est l'aspect que contrôle directement le Tribunal.

Toutefois, pour une compréhension entière, il faut indiquer que certaines causes renvoyées en 2000 sont toujours actives, ce qui signifie que la durée sera modérément plus élevée au moment de la fin de ces causes.

Le processus de gestion des causes du Tribunal nous a permis de planifier les audiences pour qu'elles aient lieu aussi rapidement que les parties étaient prêtes à procéder. Actuellement, le Tribunal peut tenir une audience sur toute question à l'intérieur de cinq jours, et, dans certains cas, à l'intérieur de 24 heures, après avoir reçu le renvoi ou une requête. Cependant, les consultations que nous avons effectuées auprès de notre clientèle nous démontrent que presque sans exception, les avocats qui défendent des causes devant le Tribunal ne s'y engagent qu'après leur renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne. Pour que la cause se déroule de façon utile et efficace, les parties doivent avoir suffisamment de temps pour la préparer de façon complète et éclairée. Notre nouvelle procédure comprend des questionnaires qui nous ont permis de fixer les audiences dans une période de quatre à six semaines suivant le renvoi par la Commission. Nous ne croyons pas qu'il y ait une possibilité réaliste d'amélioration de cet aspect du processus. Les dates des audiences relèvent plus des procureurs que du Tribunal. Les audiences commencent normalement entre trois et cinq mois après la date du renvoi.

Les interventions et les contestations en matière de procédure aussi sont communes et peuvent entraîner des retards considérables. Par exemple, une cause se poursuit depuis trois ans en raison d'interventions et de contestations de nature procédurale, y compris des requêtes en Cour fédérale. Une contestation particulière devant la Cour fédérale a entraîné la suspension de la cause durant 18 mois en attendant que la Cour se prononce. Au printemps 2000, la Cour a permis au Tribunal de continuer ses audiences. Puis, à l'automne 2000, la Cour fédérale a rendu une autre décision qui nous a forcé à suspendre toutes les audiences auxquelles étaient associées des parties intimées qui provenaient du secteur privé. Au printemps 2001, la Cour d'appel fédérale a renversé ce jugement et nous a permis de reprendre ces causes. Il y a eu une perte de six à huit mois dans la planification et le déroulement de quelque 25 causes. Compte tenu de ce type de retard non prévu et impossible à gérer, il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que toutes les causes puissent être complétées dans une période de 12 mois. Toutefois, en nous fondant sur nos nouvelles procédures de fonctionnement et sur certaines décisions récentes des cours, nous conservons un certain optimisme relativement à la possibilité d'atteindre ce but pour la plus grande part des causes qui nous sont renvoyées, et plus particulièrement s'il y avait nomination d'un plus grand nombre de membres à temps plein.

Le Tribunal n'entend généralement que des causes complexes qui peuvent avoir des répercussions nationales. Nous craignons que l'imposition d'une limite de temps plus courte dans de telles causes exerce une pression indue sur une ou toutes les parties concernées, ce qui irait à l'encontre du droit des Canadiennes et des Canadiens à la justice naturelle et d'être entendus.

Nous n'avons pas mis sur pied un système parfait qui nous permettrait d'en arriver à un processus de prise de décision plus rapide. Il se peut qu'il n'y en ait pas. Cependant, nous continuerons d'examiner nos procédures et d'écouter les commentaires de notre clientèle pour en arriver à un système qui répond le mieux aux besoins des Canadiennes et des Canadiens.

2. Rendre des décisions éclairées qui correspondent à la preuve et au droit

Un examen de l'évolution de la procédure au cours de l'année financière 2000-2001 fait surgir trois observations générales sur lesquelles nous élaborerons brièvement.

Plus tôt, dans le prolongement de la contestation originale de l'indépendance du Tribunal dans *Bell Canada*, en 1997-1998, et en raison en partie du recours à la médiation, le Tribunal a connu une diminution du nombre de jugements portant sur le fond des plaintes relatives aux droits de la personne - en opposition aux décisions concernant les procédures et la compétence. En 1999, il n'y a eu des décisions que dans quatre causes. Depuis 1999, cependant, la tendance a commencé à se renverser. Il y a eu cinq décisions

en 2000 et six au cours de l'année financière 2000-2001. Pour l'année financière 2001-2002, nous en prévoyons au moins 12. Ce développement est souhaitable puisque le fait de rendre des décisions en matière de droits de la personne constitue le cœur du secteur d'activité du Tribunal.

L'examen des jugements récents de la Cour fédérale, qui révise les décisions du Tribunal en matière de droits de la personne, suscite aussi de l'optimisme. Des six jugements rendus en 2000-2001, tous ont confirmé les décisions du Tribunal. Il est difficile de dire s'il s'agit ou non d'une tendance, compte tenu du fait que des six décisions du Tribunal qui ont fait l'objet d'une révision, deux ont été rendues en 1995, une en 1996 et trois en 1998. Le résultat est néanmoins encourageant. S'il devait y avoir une cause de préoccupation, ce serait la révision judiciaire dans *Green c. DRHC* : la Cour a rejeté une partie des mesures de redressement ordonnées par le Tribunal en concluant que la LCDP ne permet pas à celui-ci d'ordonner des indemnisations pour compenser les frais juridiques associés à une plainte à laquelle il a été fait droit. La cour examinera de nouveau cette question lors de la révision judiciaire de la décision portant sur les frais juridiques dans *Nkwazi c. Service correctionnel du Canada*. Ce qui est en jeu, c'est la capacité de la partie plaignante d'obtenir une représentation juridique indépendante (parfois à la suite du retrait de la Commission de la cause) dans l'espoir que si la plainte est fondée, les frais juridiques ne puissent pas annuler les indemnisations accordées.

Comme nous l'avons mentionné dans le passé, les contestations préemptives des procédures et de la compétence, devant le Tribunal et la Cour fédérale, peuvent retarder ou faire dérailler le traitement des plaintes relatives aux droits de la personne. Il s'agit là d'une préoccupation, compte tenu de l'intérêt public reconnu par la justice en ce qui concerne le traitement en un temps raisonnable des plaintes et de la LCDP qui veut que l'instruction des plaintes se fasse sans formalisme et de façon expéditive tout en respectant les principes de justice naturelle. Dans cette foulée, il est encourageant de constater que des huit contestations des procédures ou de la compétence soumises à la Cour fédérale en 2000-001, six ont été rejetées. On remarque une tendance à reconnaître le principe selon lequel, sous réserve de circonstances spéciales, la révision judiciaire des décisions provisoires ne doit pas être encouragée; toute objection peut être relevée, si nécessaire, dans une révision de la décision finale du Tribunal. Une certaine intervention de nature procédurale est survenue à l'égard du traitement par le Tribunal des documents assujettis au secret de la Couronne. Cependant, aucune suspension des procédures du Tribunal n'a été accordée au cours de l'année financière 2000-2001.

3. Modifier les politiques, les règlements et les lois par suite de décisions du Tribunal

Des changements significatifs, qui sont le résultat direct du travail du Tribunal, ont eu lieu en 2000. Ils portent sur des questions importantes, notamment :

— La Cour fédérale a confirmé une ordonnance du Tribunal qui enjoignait le gouvernement fédéral d'adapter ses politiques d'examen relatives à l'évaluation linguistique pour répondre aux besoins des personnes ayant des problèmes auditifs.

— Le Tribunal a ordonné au réseau anglais de la Société Radio-Canada d'offrir le sous-titrage codé dans toute sa programmation, et ce, dans un délai précis.

— Le Tribunal a ordonné à Développement des ressources humaines Canada de cesser d'appliquer le paragraphe 11(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour permettre à une catégorie spéciale de femmes enceintes d'avoir accès aux prestations qu'on leur avait refusées antérieurement.

— Plusieurs règlements confidentiels obtenus par la voie de la médiation ont indirectement accordé des avantages semblables aux Canadiennes et aux Canadiens.

4. Élaborer des applications de processus novateurs pour résoudre les différends

Notre première réflexion sur l'énoncé de cet objectif avait trait à l'offre de services de médiation en tant qu'alternative au long processus d'audience. Nous avons effectué un examen de nos services de médiation. Celui-ci a démontré que pour atteindre nos objectifs et répondre à nos attentes en ce qui concerne le fait que la médiation réponde aux besoins des parties tout en conservant à la Loi son intégrité, il serait nécessaire d'apporter des modifications importantes à la procédure. À notre avis, certains de ces changements outrepassaient clairement notre mandat et exigeaient des ressources que ni le Conseil du Trésor ni le Parlement n'avaient approuvées. Nous avons suspendu nos services de médiation au cours de la dernière année. De son côté, la Commission canadienne des droits de la personne a institué un système semblable à celui du Tribunal bien qu'il recoure à des médiatrices et des médiateurs du secteur privé plutôt qu'à des membres du Tribunal. Ce programme a eu autant de succès que celui du Tribunal si on compare le pourcentage des causes qui se sont soldées par un règlement. On répond donc toujours aux besoins des parties, la Commission exécute une fonction qui fait partie de son mandat et on réalise encore ainsi des économies financières. Le Tribunal a donc

décidé de ne pas remettre sur pied ses services de médiation jusqu'à ce que le ministère de la Justice ait terminé son examen du rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, intitulé *La promotion de l'égalité : Une nouvelle vision* (le rapport LaForest).

5. Assurer un service satisfaisant pour les membres, les parties concernées et le public

Au cours de l'année écoulée, comme nous l'avons déjà mentionné, nous avons effectué une étude qui portait sur nos services de médiation. De manière générale, les personnes qui ont participé à cette étude trouvaient que nos services étaient adéquats mais qu'ils présentaient certains problèmes particuliers dans la fourniture de ce service. En fin de compte, nous avons donc mis fin à nos services de médiation.

En ce qui concerne notre mandat principal, qui consiste à tenir des audiences justes et impartiales, nous n'avons effectué aucune étude ni aucun examen officiels. Cependant, en nous fondant sur la rétroaction informelle qui nous provient de notre clientèle, le Greffe semble répondre aux besoins des parties.

Aucune plainte n'a été déposée ou enregistrée au sujet des activités reliées à la planification et au fonctionnement du processus des audiences. Nous cherchons à être juste et équitable avec toutes les parties engagées dans un différend et nous nous assurons qu'elles ont la possibilité de se faire entendre durant la planification des procédures et lors de l'audience elle-même.

Notre site Web est l'un des domaines qui fait l'objet de plaintes. La plupart des problèmes sont de nature technique, comme la difficulté à se servir du moteur de recherche, la conception du site et le fait que certains documents ou renseignements ne sont pas accessibles en ligne. Nous considérons que tout commentaire de cette sorte est très sérieux et, lorsque c'est possible, nous apportons les mesures correctives pour répondre au public canadien. Comme notre Tribunal est une institution de petite taille, aucune partie de notre personnel n'est affectée au site Web. Nous devons donc nous reporter sur l'ensemble de notre personnel pour entretenir et améliorer notre site. Nous prévoyons retenir les services d'experts-conseils l'an prochain pour évaluer le site et faire des recommandations sur la façon dont nous pouvons y améliorer notre service.

6. Tendre vers l'égalité d'accès

Le Tribunal améliorera l'accès à ses bureaux et à ses renseignements pour les personnes ayant une déficience. Nous installerons un système I.T.T. De plus, nous rédigeons actuellement un guide pour les profanes qui sera disponible en braille ainsi que d'autres

documents qui expliqueront dans un langage très simple et très clair le fonctionnement du Tribunal.

7. Documents publics du Tribunal : augmenter l'intérêt du public et l'usage qu'il fait de ces documents

L'intérêt du public pour le site Web du Tribunal a doublé depuis 1998, le nombre de visites ayant passé durant cette période de 800 par semaine à 300 par jour. Cela démontre l'importance qu'accorde le public à ce service, qui permet un accès rapide aux décisions sur le fond des plaintes et sur les requêtes relatives aux procédures, aux renseignements généraux au sujet du Tribunal et aux documents publics comme les rapports annuels et financiers. Nous avons aussi reçu plusieurs demandes par courrier électronique. Certaines avaient trait à des causes et à des décisions alors que d'autres nous informaient de certains problèmes techniques que présentait notre site, comme nous l'avons indiqué plus tôt. Le nombre de demandes et de visites du site nous ont alertés relativement au besoin non seulement de maintenir ce point d'accès précieux mais aussi de continuer à l'améliorer. À cette fin, nous travaillerons à affecter plus de ressources à l'entretien du site et à le renouveler de manière à en augmenter l'utilité et la facilité d'accès.

Décisions du Tribunal

Décisions du Tribunal relatives à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Marinaki c. Développement des ressources humaines Canada, 29 juin 2000

M^me^ Marinaki alléguait que son gestionnaire l'avait harcelée sexuellement et sur la base de son origine ethnique. Le Tribunal a conclu qu'il y avait eu une série de confrontations entre M^me^ Marinaki et son gestionnaire et que celles-ci découlaient de tentatives, de la part de ce dernier, de gérer des questions reliées au travail, mais que ni le sexe ni l'origine ethnique de M^me^ Marinaki n'avaient joué un rôle dans ce conflit. Bien que la conduite du gestionnaire durant ces différentes confrontations n'ait pas été appropriée, qu'elle ait été abusive et non professionnelle et qu'elle ait démontré une piètre capacité de gestion, elle n'était pas fondée sur un motif de discrimination interdit. Ni le sexe ni l'origine ethnique de M^me^ Marinaki n'ont été un facteur dans le traitement que son gestionnaire lui a accordé.

Oster c. International Longshoremen's and Warehousemen's Union, 9 août 2000

M^me^ Oster a allégué que le syndicat intimé avait refusé de la faire travailler à titre de matelot de pont-cuisinier sur un navire en raison de son sexe. Le Tribunal a conclu qu'on l'avait découragée de poser sa candidature au poste en question parce que le navire n'avait pas d'endroit où une femme pouvait dormir. Toutefois, dans les circonstances, il n'y avait aucune preuve que le fait qu'une femme soit à bord forcerait, comme condition d'emploi, les autres employés à accepter des lieux de sommeil avec des personnes de l'autre sexe; les quarts de travail étaient tels que M^me^ Oster et ses collègues d'équipage n'auraient pas des quarts de sommeil en même temps. En l'absence de preuve de contraintes excessives, le Tribunal a fait foi à la plainte. Cependant, aucun dédommagement pour perte de revenu n'a été accordé, car en raison de son manque d'expérience, M^me^ Oster n'aurait pas obtenu l'emploi de toute façon.

Wachal c. Manitoba Pool Elevators, 27 septembre 2000

M^me^ Wachal a été congédiée en raison de son absentéisme excessif. Elle a allégué que ses absences étaient dues à des réactions allergiques et asthmatiques causées par des rénovations apportées aux bureaux où elle travaillait. Sa plainte alléguait qu'elle avait fait l'objet de discrimination fondée sur une déficience et le refus de prendre des mesures pour répondre à ses besoins. Cependant, le Tribunal n'a obtenu aucune preuve que les absences de M^me^ Wachal étaient dues à sa déficience. Plus particulièrement, le Tribunal a

signalé qu'il n'y avait aucune preuve que quelque collègue de travail que ce soit ait remarqué ses symptômes alors qu'elle était au travail. De plus, les certificats médicaux présentés n'indiquaient pas spécifiquement la nature de la maladie de M^me^ Wachal. Enfin, les absences de cette dernière survenaient généralement à la fin de chaque mois, au moment où la charge de travail au bureau était la plus élevée. Le Tribunal a rejeté la plainte.

Vlug c. Société Radio-Canada, 15 novembre 2000

M. Vlug a allégué que la SRC faisait preuve de discrimination à son endroit sur la base de sa déficience parce qu'elle n'offrait pas un sous-titrage complet pour les malentendants pour son émission Newsworld et la programmation de son réseau anglais. Le Tribunal a reconnu que la SRC était une organisation qui subissait des pressions financières considérables et qu'elle avait accompli des progrès importants pour étendre le sous-titrage. Cependant, les explications de la SRC au sujet des raisons pour lesquelles le sous-titrage complet n'était pas possible n'étaient tout simplement pas crédibles. En particulier, la SRC n'a pas vraiment envisagé : (1) les revenus à réaliser par les commandites du sous-titrage; (2) la possibilité de demander que les commerciaux fournis à la SRC soient déjà sous-titrés; (3) le véritable coût qu'entraînerait le fait de compter sur des sous-titreurs en temps réel centralisés qui seraient en attente et disponibles pour les stations affiliées. La SRC a demandé une révision judiciaire de cette décision auprès de la Cour fédérale.

Nkwazi c. Service correctionnel du Canada, 5 février 2001

M^me^ Nkwazi a travaillé à titre d'infirmière occasionnelle dans un centre psychiatrique régional exploité par le Service correctionnel du Canada. Le Tribunal a noté qu'un gestionnaire a conseillé à M^me^ Nkwazi de ne pas se rendre au travail, et ce, pour répondre à une exigence inexistante de période de repos, dans une tentative d'empêcher la plaignante de participer à un concours en dotation. Le même gestionnaire a affirmé que le nom de M^me^ Nkwazi était la cause des difficultés à donner accès à celle-ci au système de courrier électronique du centre. Lorsque M^me^ Nkwazi s'est plainte de ces gestes, le centre a décidé de ne pas renouveler son contrat et a pris d'autres mesures de représailles. Le Tribunal a conclu que les gestes de la direction en ce qui concerne le concours et le système de courrier électronique étaient motivés par la race et la couleur de M^me^ Nkwazi; les événements qui s'ensuivirent (bien que non discriminatoires en soi) découlaient de ces incidents. Il a ordonné que M^me^ Nkwazi soit réembauchée, le remboursement des revenus qu'elle avait perdus et qu'on lui adresse des excuses. Il a aussi ordonné des dédommagements pour préjudice moral ainsi que pour conduite délibérée ou inconsidérée. Dans une décision complémentaire rendue le 29 mars 2001, le Tribunal a ordonné le remboursement des frais juridiques encourus par M^me^ Nkwazi.

McAllister-Windsor c. Développement des ressources humaines Canada, 9 mars 2001

La condition médicale permanente de la plaignante (béance cervico-isthmique) exigeait qu'elle cesse de travailler tôt au cours de sa grossesse. Elle a donc eu droit à des prestations de maladie en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Quand elle eut donné naissance à son enfant, la plaignante a reçu des prestations de maternité, mais on lui a refusé les prestations parentales. Le Tribunal a conclu qu'en imposant un plafond de trente semaines pour toutes les prestations spéciales (prestations de maladie, prestations de maternité et prestations parentales) la *Loi sur l'assurance-emploi* faisait preuve de discrimination à l'endroit de la plaignante sur la base de son sexe et de sa déficience. Les seules personnes dont l'accès aux prestations spéciales étaient limitées par un plafond étaient les femmes enceintes qui avaient demandé des prestations de maladie; dans le cas de la plaignante, le recours aux prestations de maladie était dû à sa déficience. Cette situation était injustifiable compte tenu du fait que le fond de roulement de l'assurance-emploi avait un excédent d'environ 29 milliards de dollars. Le Tribunal a ordonné au ministère de cesser d'appliquer cette disposition discriminatoire, mais l'ordonnance a été suspendue pour une année pour permettre une consultation et une réforme législative.

Popaleni et Janssen c. Développement des ressources humaines Canada, 9 mars 2001

La *Loi sur l'assurance-emploi* stipule qu'une plaignante ou un plaignant peut combiner les prestations régulières (pour licenciement et autres) et les prestations spéciales (pour congé de maladie / de maternité / parental). Cependant, il y a des restrictions : (1) lorsque le droit aux prestations régulières s'étend sur plus de trente semaines, le droit aux prestations combinées ne peut excéder le droit aux prestations régulières; (2) lorsque le droit aux prestations régulières est de trente semaines ou moins, le droit aux prestations combinées ne peut excéder trente semaines. Les plaignantes prétendaient que cette disposition était discriminatoire à leur endroit en raison de leur sexe. M^{me} Popaleni a aussi allégué qu'il y avait discrimination fondée sur son état de famille. Le Tribunal a rejeté ces plaintes. Il a conclu que les plaignantes subissaient les mêmes effets que les hommes qui déposaient une demande d'assurance-emploi et qui avaient droit aux prestations régulières et aux prestations de maladie / parentales. Dans le même ordre d'idées, la législation avait le même effet sur M^{me} Popaleni que sur toute requérante ou tout requérant non-parent de l'assurance-emploi qui devenait malade et combinait les prestations régulières et les prestations de maladie.

Tableau 4

Nombre d'affaires renvoyées de 1993 à 1998							
1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
31	35	26	15	23	16	37	70

Le Tribunal canadien des droits de la personne est entièrement tributaire de la Commission canadienne des droits de la personne quant au nombre d'affaires entendues. La réduction du nombre d'affaires entre 1996 et 1998 résulte de la révision de la procédure de renvoi de la CCDP et de la décision de la juge McGillis, de la Cour fédérale, dans *ACET et autres.* c. *Bell Canada*, qui a temporairement empêché le Tribunal d'accepter de nouveaux dossiers. Depuis 1999, une nouvelle tendance semble se dessiner, la CCDP soumettant plus d'affaires au Tribunal.

Causes choisies - révision judiciaire en cour fédérale

Green c. Conseil du Trésor, Commission de la fonction publique, Développement des ressources humaines, 2 juin 2000, CFPI (J. Lemieux)

Le Tribunal a conclu que le Conseil du Trésor a fait preuve de discrimination à l'endroit de M^me^ Green sur la base de sa déficience lorsqu'il a testé sa capacité à apprendre une deuxième langue et, en se fondant sur les résultats des tests, lui a ensuite refusé l'accès à l'apprentissage du français. Selon le Tribunal, les méthodes utilisées pour les tests ont entraîné une évaluation inéquitable des capacités de M^me^ Green, parce qu'elles se concentraient sur les contraintes que lui imposait sa dyslexie auditive mais ignoraient ses stratégies de compensation, auxquelles elle pouvait recourir dans un contexte d'apprentissage adapté. La cour a confirmé la conclusion du Tribunal selon laquelle des tests manifestement non discriminatoires appliqués à l'ensemble du service public avait des conséquences discriminatoires négatives pour les personnes qui avaient la même déficience que M^me^ Green. La cour a aussi confirmé les conclusions du tribunal selon lesquelles le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique n'ont pas répondu à leur obligation de prendre des mesures visant à répondre aux besoins de M^me^ Green. Elle s'est également dite d'accord avec le Tribunal qu'une nouvelle méthode d'évaluation du potentiel d'apprentissage d'une langue devait être élaborée et que M^me^ Green devait être promue au niveau qu'elle aurait atteint n'eut été de cette discrimination. Cependant, la Cour a rejeté l'ordonnance de paiement d'intérêts composés sur les dédommagements monétaires et de paiement des frais juridiques de M^me^ Green.

Cramm c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, 16 juin 2000, CFPI (J. Mackay)

Lorsque le chemin de fer a été abandonné à Terre-Neuve, les avantages de M. Cramm découlaient de la convention collective qui prévoyait des prestations de maintien du

revenu aux personnes qui avaient accumulé quatre-vingt-seize mois de service. Pour une année donnée, les employées et les employés pouvaient inclure dans le calcul de leur service admissible certaines absences, jusqu'à un maximum de cent jours, pourvu qu'elles et ils aient travaillé au moins une journée au cours de l'année en question. En raison d'une blessure survenue au travail, M. Cramm a été absent du travail durant quatre ans, ce qui l'a empêché d'accumuler les quatre-vingt-seize mois de service nécessaires pour le maintien du revenu. Il a allégué que la convention était discriminatoire. Bien que le Tribunal ait fait droit à cette plainte, le Tribunal d'appel l'a rejetée. Le Tribunal d'appel a conclu que la convention ne traitait pas M. Cramm différemment de toute autre employée ou tout autre employé qui avait connu une longue absence.

Selon la Cour, le Tribunal d'appel a conclu à bon droit que M. Cramm n'avait aucunement été traité différemment de toute autre personne ou tout autre groupe qui avait accumulé le même temps d'absence que lui pour les raisons définies dans la convention (p. ex. la participation à un jury, une blessure, un congé de maternité et autres).

MacNutt c. Bande indienne Shubenacadie, le 24 mai 2000, CAF (J. A. Stone, Isaac, Sexton)

Dans cette affaire, une bande indienne avait refusé des prestations d'aide sociale à des résidents non autochtones de la réserve. Le Tribunal avait conclu que cela constituait de la discrimination et avait ordonné que la bande donne aux personnes en question accès à ces prestations. La Cour fédérale, Section de première instance, a confirmé la décision du Tribunal.

La cour d'appel a aussi confirmé la décision du Tribunal. De plus, elle a refusé d'entendre les arguments constitutionnels de la bande. Plus particulièrement, la Cour a signalé que la bande ne pouvait pas invoquer les dispositions interprétatives de la *Charte canadienne des droits et libertés* pour contester la décision du Tribunal, car les plaignantes et les plaignants ne s'étaient pas appuyés sur les dispositions de la *Charte* en matière d'égalité. Enfin, la Cour a statué que le fait que les programmes d'assistance sociale sont habituellement administrés par les provinces ne suffisait pas pour retirer l'affaire de la compétence fédérale, car le Parlement a le pouvoir, en vertu de la Constitution, de légiférer en ce qui concerne les Autochtones.

Bell Canada c. ACET, SCEP, Femmes-action et CCDP, 2 novembre 2000, CFPI (J. Tremblay-Lamer), infirmée, 24 mai 2001 CAF (J. A. Stone, Létourneau, Rothstein)

Bell Canada était la partie intimée dans une cause relative à l'équité salariale portée devant le Tribunal. Bell a contesté la compétence du Tribunal à entendre la cause parce qu'il ne possédait pas l'indépendance et l'impartialité institutionnelles requises. En

particulier, Bell a identifié deux lacunes dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* : (1) le Tribunal est lié en vertu de directives émises par la Commission canadienne des droits de la personne, une partie devant le Tribunal; (2) et les membres du Tribunal dont les mandats prennent fin ne peuvent terminer les causes en instance sans l'approbation de la présidence. Le Tribunal a rejeté les arguments de Bell et a décidé que ces caractéristiques de la législation ne minaient pas l'indépendance et l'impartialité du Tribunal.

Lors de la révision judiciaire, la Cour fédérale, Section de première instance, a rejeté cette conclusion. Le juge de première instance a conclu que le Tribunal ne donnait pas l'apparence d'impartialité compte tenu du pouvoir de la Commission d'adopter des directives pour dicter au Tribunal la façon d'interpréter la Loi. De plus, il semblait qu'on ne pouvait pas sattendre à ce que les membres qui dépendaient en définitive de l'approbation de la présidence pour le prolongement de leurs mandats respectifs puissent rendre des décisions de façon indépendante.

Cependant, en appel, la Cour d'appel fédérale a renversé le jugement rendu en première instance. Elle a d'abord signalé, à titre de considérations générales, que le Tribunal n'exerçait pas des pouvoirs punitifs, qu'aucune contestation constitutionnelle de la Loi n'avait eu lieu et que toute directive adoptée par la Commission était assujettie à un examen parlementaire minutieux. Elle a ensuite conclu que les modifications apportées à la Loi en 1998 ne liaient plus le Tribunal aux directives dans une cause particulière mais seulement dans une catégorie de causes, ce qu'elle a considéré comme ayant une application générale qui donnerait probablement moins lieu à doute raisonnable de partialité institutionnelle. En ce qui concerne l'argument selon lequel il était problématique que les pouvoirs de la Commission se chevauchaient au chapitre de son rôle de quasi-procureur et de son rôle d'adoption de directives, la Cour a conclu que ces fonctions étaient exercées séparément et distinctement l'une de l'autre, ce qui réduisait toute conséquence sur le plan de la partialité.

Pour ce qui est du pouvoir de la présidence de prolonger le mandat de toute ou tout membre du Tribunal qui a expiré durant une instruction jusqu'à la conclusion de celle-ci, la Cour a conclu que ce n'était pas fatal pour l'indépendance institutionnelle du Tribunal. Elle a signalé que la présidente elle-même ne peut être destituée de manière capricieuse en raison des décisions qu'elle a rendues dans l'administration et le fonctionnement du Tribunal. De plus, si la présidence abuse de son pouvoir en prolongeant ou en refusant de prolonger le mandat d'un membre du Tribunal pour des raisons entièrement externes à une administration appropriée du Tribunal, sa décision peut être révisée en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Enfin, la Cour a réitéré que les pouvoirs du Tribunal sont réparateurs et non pas punitifs et que les exigences en matière d'équité sont moins rigoureuses.

Bell Canada a déposé un demande afin d'obtenir l'autorisation d'en appeler à la Cour suprême du Canada.

Tableau 5

Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal, 1997-2000*

	1997	1998	1999	2000	Total
Affaires renvoyées au Tribunal	23	22	37	70	152
Décisions rendues†	9	8	4	6	27
Décisions contestées					
• **confirmées**	1	6	0	0	7
• **infirmées**	0	0	0	0	0
• **retraits**	3	2	0	0	5
• **en instance**	0	0	1	3	4
• **total**	4	8	1	3	16

* *Comme nous l'avons indiqué ailleurs dans le présent rapport, les juridictions de contrôle sont plus souvent d'accord avec les décisions du Tribunal.*

† *On a inclus dans cette catégorie les affaires pour lesquelles le Tribunal a rédigé et rendu une décision définitive. Sont exclues les plaintes qui ont été retirées ou réglées par voie de médiation.*

Audiences des tribunaux d'équité salariale

Les engagements du Tribunal continuent de comporter une large part de jours d'audiences consacrés aux causes d'équité salariale. Cette situation existe en dépit de l'ajournement de deux causes en raison de la contestation de Bell Canada devant la Cour fédérale mentionnée auparavant.

La cause la plus longue portée devant le Tribunal et toujours en instance est celle de l'*Alliance de la fonction publique du Canada c. Postes Canada.* Elle compte 348 jours de présentation des preuves et des arguments depuis 1992. En 1999, les plaignants ont terminé leur plaidoyer et l'intimé a commencé à présenter le leur. Cependant, les procédures ont été ajournées en novembre 2000 à la suite de la décision de la Cour fédérale, Section de première instance, dans la cause de Bell Canada, ce qui laisse un total de 19 jours d'audience pour l'année. Nous nous attendons à ce que la contre-preuve, qui sera suivie par les soumissions finales, commence d'ici la fin de 2001.

Les requêtes en révision judiciaire relativement à des questions préliminaires de procédure ou de compétence pour les causes d'équité salariale sont communes. L'an 2000 ne fait pas exception à la règle. L'une des plus dignes de mention a été la contestation, par Bell Canada, de la compétence du Tribunal à entendre la cause *Association canadienne des employés(es) de téléphone (ACET), Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et Femmes-Action c. Bell Canada.* Précédemment, la requête de la partie intimée devant la Cour fédérale visant à contester la pertinence de l'enquête de la Commission relativement à la plainte avait été accordée, annulant ainsi le renvoi de la cause au Tribunal. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale avait renversé la décision de la cour inférieure et renvoyé la cause devant le Tribunal. Il y a eu 38 jours d'audience en 2000 avant que la décision de la Cour fédérale, Section de première instance, en novembre (veuillez vous reporter à la page 21), n'entraîne un nouveau retard dans les procédures. Maintenant que la Cour d'appel fédérale a renversé la décision rendue en première instance, il est prévu que cette cause reprendra à l'automne 2001.

Dans une troisième cause d'équité salariale, *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest,* les audiences ont commencé sur les requêtes préliminaires en 1998. Depuis le renvoi de la cause au Tribunal, en 1997, les parties ont présenté plusieurs requêtes sur des questions préliminaires de procédure et de compétence. Il y a aussi eu plusieurs requêtes en révision judiciaire des décisions du Tribunal relativement à ces requêtes. Dans cette cause, les audiences n'ont pas été touchées directement par la contestation de Bell Canada en 2000 et elles se sont poursuivies durant 47 jours, ce qui a porté le total des jours d'audience à 79. Au début de 2001, nous nous attendions à ce que la Commission et la partie plaignante terminent leur preuve, après quoi les audiences auraient été suspendues jusqu'à ce que la Cour d'appel fédérale rende sa décision dans la cause de Bell Canada. Comme les parties n'avaient pas terminé leur preuve, les audiences se sont poursuivies et il est prévu qu'elles se dérouleront jusqu'à la fin de 2001.

Ces causes très visibles soulignent les défis inhérents à l'édification d'un nouvel ensemble de jurisprudence. Parce que la jurisprudence en matière d'équité salariale est encore jeune et parce que les enjeux sont très importants, plusieurs de ces causes ne seront résolues qu'après plusieurs années, ce qui a des répercussions évidentes sur la charge de travail du Tribunal.

Annexe 1 : Rendement financier

Le Tribunal canadien des droits de la personne a dépensé moins d'argent que ce qui lui a été alloué en 2000-2001. Le total des crédits non utilisés par le Tribunal pour l'année 2000-2001 a été d'environ 825 000 $.

Premièrement, il y a eu des crédits non utilisés pour les causes d'équité salariale. Le jugement de la Cour fédérale de novembre 2000 a interrompu les audiences. Les dépenses pour deux de ces causes ont donc aussitôt pris fin pour le reste de l'année financière. Le Conseil du Trésor avait stipulé que la condition de son approbation du financement des causes d'équité salariale était que l'argent devait servir uniquement à ces causes.

Deuxièmement, il y a eu des crédits non utilisés pour les niveaux de référence principaux du Tribunal. Encore une fois, cela est dû en partie au jugement de la Cour fédérale en vertu duquel les plaintes logées contre les employeurs du secteur privé ont été suspendues pour le reste de l'année financière. Il était toutefois possible de procéder dans les causes qui concernaient des parties intimées du secteur public.

Nous croyons aussi qu'une planification prudente de la part de la direction a eu un effet positif sur les dépenses du Tribunal. Durant l'année financière 2000-2001, 70,3 p. 100 du budget de fonctionnement du Tribunal a été dépensé pour la tenue d'audience, 17,3 p. 100 a été consacré aux services de gestion, 9,5 p. 100 pour le bureau du registraire (administration et services juridiques) et, finalement, les services de technologies informatiques ont accaparé 3,8 p. 100 du budget total.

Tableaux financiers sommaires

Les tableaux qui suivent concernent le Tribunal :

1. Sommaire des crédits approuvés

2. Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles

3. Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles

Tableau financier 1

Besoins financiers par autorisation (en millions de dollars)			
	2000-2001		
Crédit	Dépenses prévues	Autori-sations totales	Dépenses réelles
Tribunal canadien des droits de la personne			
30 Dépenses de fonctionnement	3,4	3,6	2,8
(S) Contributions aux avantages sociaux des employés	0,1	0,1	0,1
Total pour le Ministère	3,5	3,7	2,9

Les autorisations totales correspondent à la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses et au Budget supplémentaire des dépenses ainsi que des autres autorisations.

Tableau financier 2

Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (en millions de dollars)			
	2000-2001		
Secteur d'activité	Dépenses prévues	Autori-sations totales	Dépenses réelles
Tribunal canadien des droits de la personne			
ETP	17	17	17
Fonctionnement	3,5	3,7	2,9
Immobilisations	—	—	—
Subventions et contributions votées	—	—	—
Total partiel : dépenses brutes votées	3,5	3,7	2,9
Subventions et contributions statutaires	—	—	—
Total des dépenses brutes	3,5	3,7	2,9
Moins :			
Recettes disponibles	—	—	—
Total des dépenses nettes	3,5	3,7	2,9
Autres recettes et dépenses			
Recettes non disponibles	(—)	(—)	(—)
Coût des services fournis par d'autres ministères	0,5	0,5	0,6
Coût net du programme	4	4,2	3,5

Tableau financier 3

Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles (en millions de dollars)

	2000-2001				
	Dépenses réelles 1998–1999	Dépenses réelles 1999–2000	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Tribunal canadien des droits de la personne	22	39	35	37	29
Total	22	39	35	37	29

Les autorisations totales correspondent à la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses et au Budget supplémentaire des dépenses ainsi que des autres autorisations.

Nota : En 1999-2000, le Tribunal a bénéficié d'affectations uniques de crédits pour la mise en œuvre du projet de loi S-5.

Annexe 2 : Renseignements supplémentaires

Personne-ressource pour obtenir de plus amples renseignements et site Web

Michael Glynn
Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
473, rue Albert
Bureau 900
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707
Télécopieur : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois connexes administrées

Le ministre compétent doit rendre des comptes au Parlement relativement à l'administration des lois suivantes :

Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée)
Loi sur l'équité en matière d'emploi (projet de loi C-64, sanctionné le 15 décembre 1995)

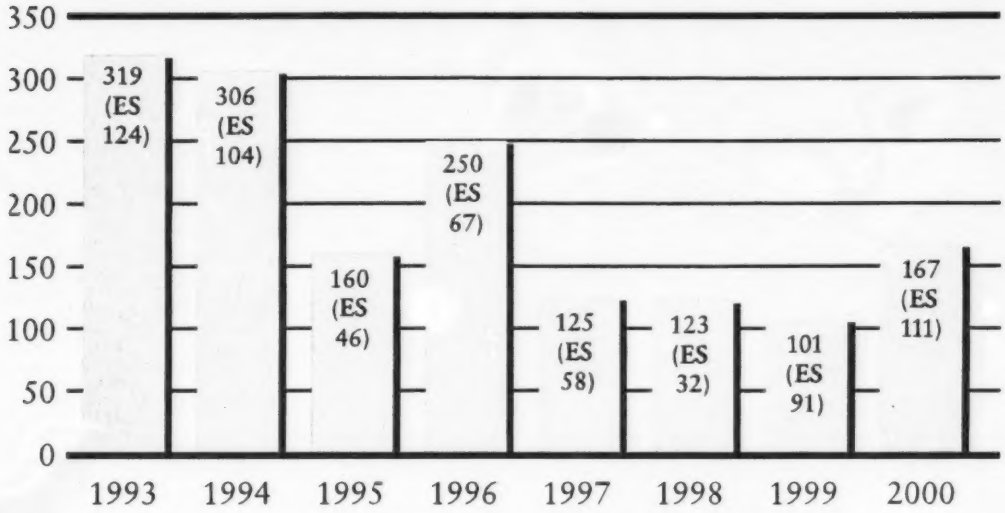
Rapports annuels exigés par la Loi et autres rapports ministériels

Les documents suivants sont publiés sur le site Web du Tribunal :

Rapports annuels (1998, 1999 et 2000)
Rapport sur les plans et les priorités (Budget des dépenses 2001-2002)
Règles de procédure

Aperçu statistique

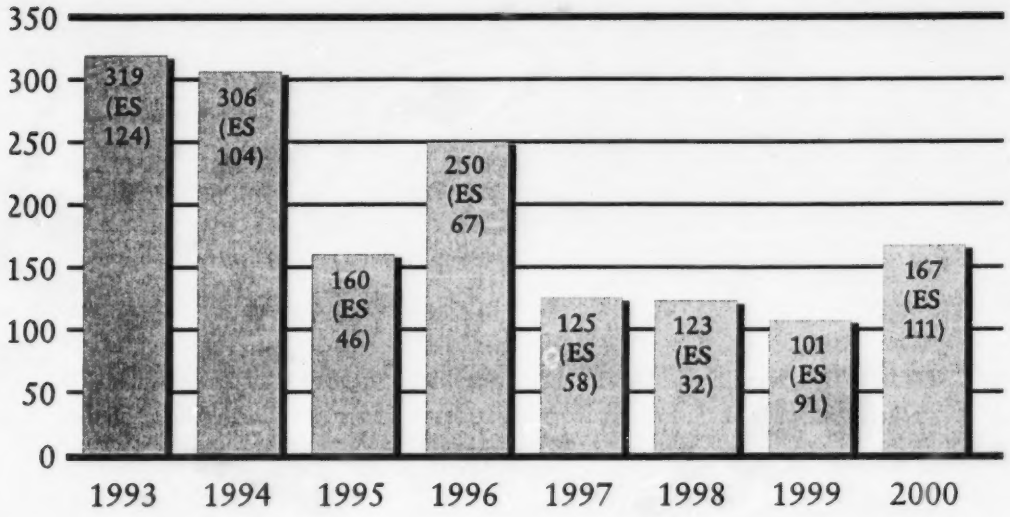
Figure 1. Nombre de jours d'audience par année



Nota : « ES » désigne les affaires au titre de l'équité salariale, y compris *AFPC* c. *Conseil du Trésor* et *AFPC* c. *Société canadienne des postes, Association canadienne des employés du téléphone, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier* et *Femmes-Action* c. *Bell Canada* et *AFPC* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*.

Aperçu statistique

Figure 1. Nombre de jours d'audience par année



Nota : « ES » désigne les affaires au titre de l'équité salariale, y compris *AFPC* c. *Conseil du Trésor* et *AFPC* c. *Société canadienne des postes, Association canadienne des employés du téléphone, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier* et *Femmes-Action* c. *Bell Canada* et *AFPC* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*.

Figure 2. Coût moyen par affaire le motif *(en milliers de dollars)*

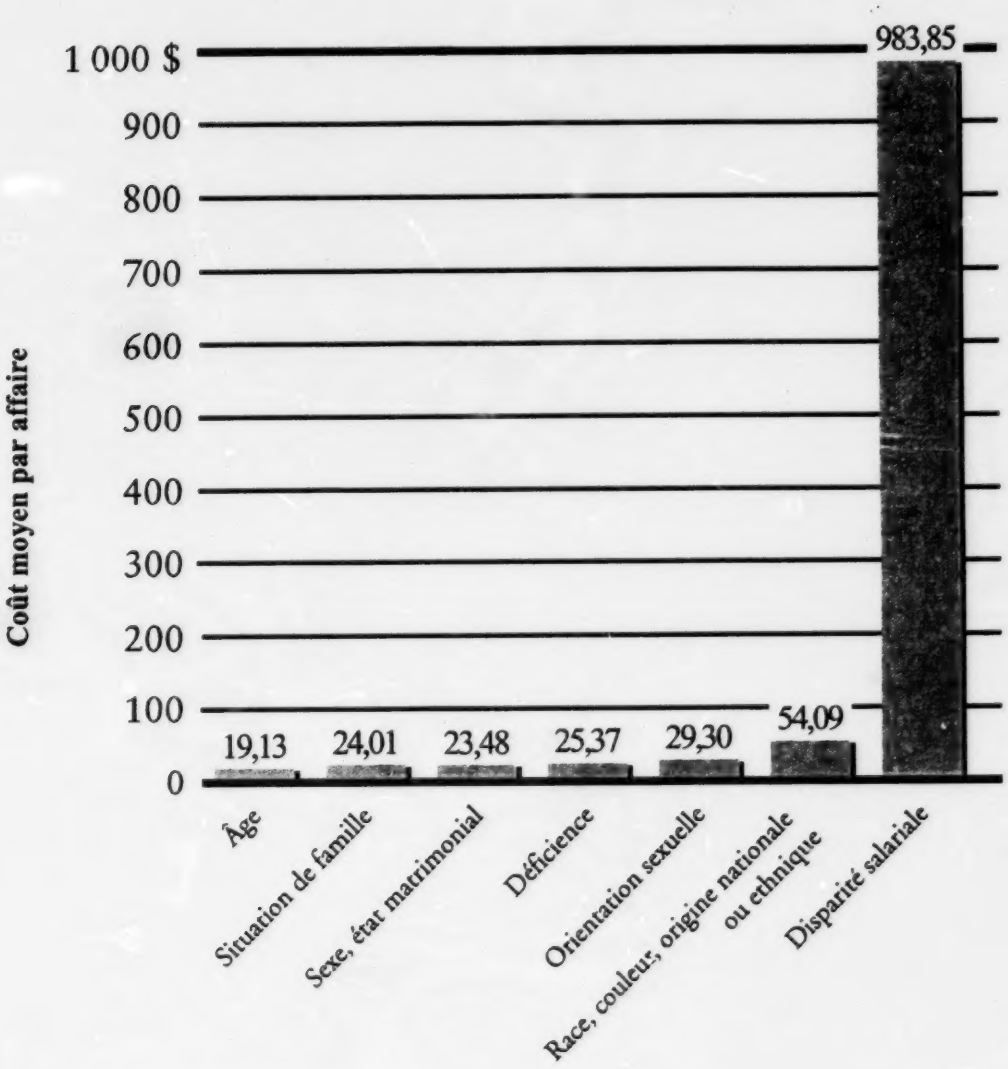
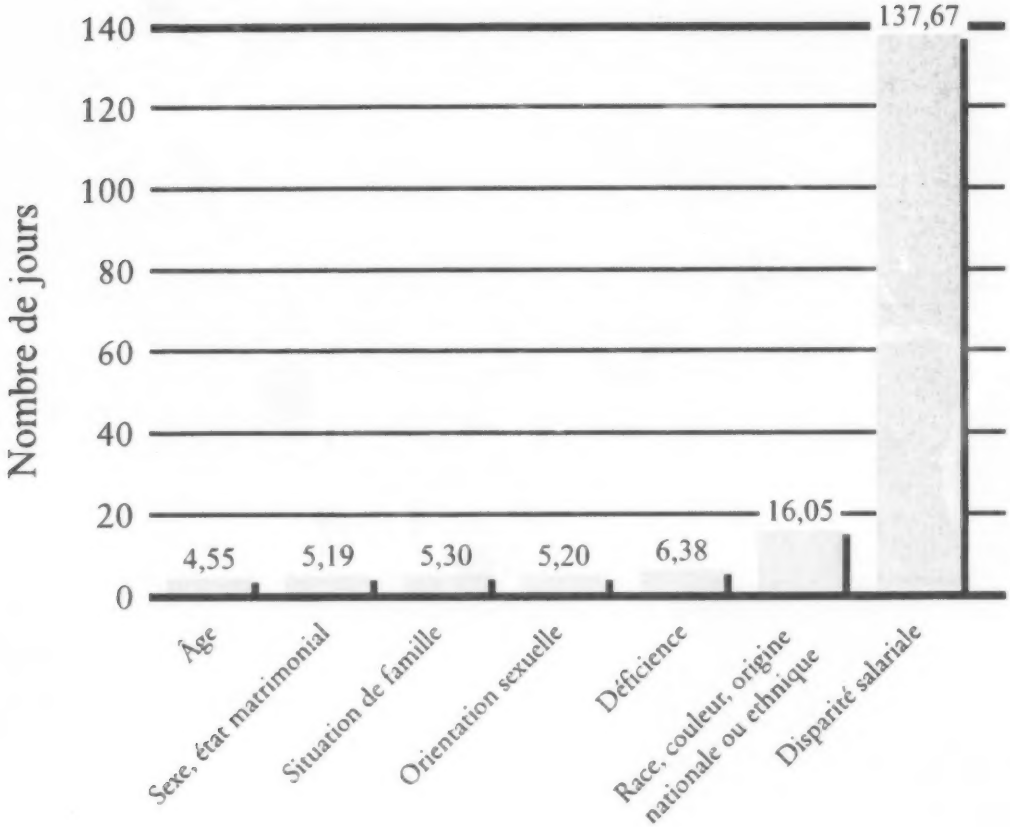



Figure 3. Nombre moyen de jours par affaire selon le motif